

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

_____ Шматко А.Д.

« ____ » _____ 20__

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление/специальность подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация/профиль/программа подготовки	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Уровень высшего образования	Специалитет
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	7	3	108	34	17	0	17	74	0	0	74	диф. зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

37.05.02 Психология служебной деятельности

год набора группы: 2025

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент, доцент

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-3 — Способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния

ПК-5 — Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ПК-3

знания:

профессионального поведения и действий в сложных условиях буллинга и моббинга ,а также методов эмоциональной и когнитивной регуляции собственной деятельности и психологического состояния людей ,которые подвергались буллингу и моббингу;

умения:

проявлять психологическую устойчивость и правильное поведение и действия в сложных условиях буллинга и моббинга ,а также применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции собственной деятельности и психологического состояния людей ,которые подвергались буллингу и моббингу;

навыки:

правильного поведения и действий в сложных условиях буллинга и моббинга ,а также методов эмоциональной и когнитивной регуляции собственной деятельности и психологического состояния людей ,которые подвергались буллингу и моббингу.

ПК-5

знания:

работы в коллективе ,с толерантно воспринимаемыми различиями в социальных .культурных,конфессиональных планах ,среди людей разных вероисповеданий ,а также знания предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в процессе буллинга и моббинга среди лиц разного возраста в процессе профессиональной деятельности;

умения:

работать в коллективе ,с толерантно воспринимаемыми различиями в социальных .культурных,конфессиональных планах ,среди людей разных вероисповеданий ,а предупреждать и конструктивно разрешать конфликты в буллинге и моббинге среди лиц разного возраста в процессе профессиональной деятельности;

навыки:

работы в коллективе ,с толерантно воспринимаемыми различиями в социальных .культурных,конфессиональных планах,а также навыки предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов в процессе буллинга и моббинга.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-7 — Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры,
- ПК-4 — Способен осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПК-3	ПК-5
4	7	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления. 1. История возникновения и дифференциация понятий "моббинг", "буллинг" 2. Психология появления и проявления моббинга и буллинга в коллективе: виды, причины, последствия.	30	8	4	4	22	30	40
4	7	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия. 1. Выявление основных фаз развития моббинга и буллинга как форм психологического насилия в профессиональной среде 2. Определение условий и причин возникновения моббинга и буллинга в профессиональной среде и оценка последствий сложившейся ситуации 3. Технология составления психологических портретов моббера и буллера. Раннее выявление потенциальных мобберов и буллеров.	38	12	6	6	26	30	30
4	7	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга. 1. Методы устранения моббинга и буллинга 2. Антимоббинговые и антибуллинговые программы и особенности их внедрения.	40	14	7	7	26	40	30
Всего за 7 семестр			108	34	17	17	74	100	100
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.	История возникновения и дифференциация понятий "моббинг", "буллинг"	2
2		Психология появления и проявления моббинга и буллинга в коллективе: виды, причины, последствия	2
3	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.	Выявление основных фаз развития моббинга и буллинга как форм психологического насилия в профессиональной среде	2
4		Определение условий и причин возникновения моббинга и буллинга в профессиональной среде и оценка последствий сложившейся ситуации	2
5		Технология составления психологических портретов моббера и буллера. Раннее выявление потенциальных мобберов и буллеров	2
6	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.	Антимоббинговые и антибуллинговые программы и особенности их внедрения	4
7		Методы устранения моббинга и буллинга	3
Всего за 7 семестр			17

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 1 Выбор темы реферата и подбор литературы по теме реферата. Сбор информации по теме реферата	22
2	Раздел 2. Выявление моббинга и	Изучение основной и дополнительной	26

	буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.	литературы по вопросам раздела 2 Сбор информации по теме реферата. Обработка и анализ данных по теме реферата.	
3	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 3 Написание и оформление реферата. Подготовка презентации по проведенному исследованию	26
Всего за 7 семестр			74

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7	Реф	Реф	Реф	Реф	Реф	ДР	Реф	Реф	Реф	ДР	Реф	Реф	Реф	Реф	Реф	ДР	Вопр.Диф.Зач, диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Реф – реферат;
- Вопр.Диф.Зач – вопросы к дифференцированному зачету;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. И. В. Охременко. . Конфликтология. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело;
2. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/bcode/472350> — Управление конфликтами в организации — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
2. <https://urait.ru/bcode/469062> — Консультирование и коучинг персонала в организации — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
3. <https://urait.ru/bcode/470732> — Трудовые споры — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

1. Google Chrome.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска;
3. Google Chrome.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*. Дисциплина реализуется на факультете Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ПК-3 Способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;

ПК-5 Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с областью психологической профилактики влияния буллинга и моббинга на деятельность сотрудников в организации. В курсе рассматриваются моббинг и буллинг как социально-психологические явления, методы выявления моббинга и буллинга в профессиональной среде, диагностика потенциальных источников психологического насилия, методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 1 Выбор темы реферата и подбор литературы по теме реферата. Сбор информации по теме реферата	И. В. Охременко. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (1)	22
Итого по разделу 1		22
Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 2 Сбор информации по теме реферата. Обработка и анализ данных по теме реферата.	И. В. Охременко. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (2)	26
Итого по разделу 2		26
Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 3 Написание и оформление реферата. Подготовка презентации по проведенному исследованию	И. В. Охременко. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (3)	26
Итого по разделу 3		26

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету;
- дифференцированный зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Реферат

Тематика рефератов

1. Разработка плана и программы профилактики буллинга.
2. Мероприятия по профилактике буллинга.
3. Буллинг: диагностика, профилактика, коррекция
4. Буллинг как проблема поведения персонала в организации
5. Буллинг со стороны руководства: диагностика и методы преодоления.
6. Буллинг со стороны коллег: диагностика и методы преодоления.
7. Причины моббинга
8. Виды моббинга
9. Последствия моббинга
10. Профилактика и предотвращение моббинга на рабочих местах
11. Как бороться с моббингом в организации.

Выполнение реферата следует проводить в три этапа:

первый этап: сбор научной литературы по теме реферата (не менее 25 источников); подбор информации по теме реферата за последние три-пять лет; формирование содержания реферата;

второй этап: написание первого раздела реферата, посвященного теоретическим аспектам выбранной темы; анализ данных, оформление проведенного анализа в виде таблиц, графиков, диаграмм; написание второго раздела реферата, посвященного текущему состоянию анализируемого предмета исследования; написание введения и заключения реферата;

третий этап: окончательное оформление реферата в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2017 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»; подготовка презентации MS Power Point для краткого доклада об основных достижениях в процессе проведенного исследования.

Оценка производится по балльно-рейтинговой системе.

16 - 20 баллов (оценка ОТЛИЧНО) – студент демонстрирует высокий уровень владения материалом, излагает его емко и содержательно, раскрывая ключевые проблемы. Держит внимание слушателей, использует терминологический аппарат предметной области.

10 - 15 баллов (оценка ХОРОШО) - студент демонстрирует достаточный уровень владения материалом, излагает его содержательно, раскрывая ключевые проблемы. Держит внимание слушателей, в достаточной степени использует терминологический аппарат предметной области.

6 - 9 балла (оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО) – студент демонстрирует не высокий уровень владения материалом, излагает его не вполне содержательно, не раскрывая ключевые проблемы. Не держит внимание слушателей, в недостаточной степени использует терминологический аппарат предметной области.

0-8 балла (оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО) – студент не владеет материалом

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления
2. История возникновения и дифференциация понятий "моббинг", "буллинг"
3. Понятие буллинга от Эндрю Адамсона. Работы Т. Фадд.

4. Изучение профессионального моббинга и буллинга Д. Лейн и Э. Миллер.
5. Изучение буллинга в социологии и отечественной психологии.
6. Психология появления и проявления моббинга и буллинга в коллективе: виды, причины, последствия
7. Признаки психического насилия (О. А. Мальцева).
8. 8 типов буллинга(американский подход): перепалки, нападки, клевета, самозванство, надувательство, отчуждение, киберпреследование, хеппислепинг.
9. Отечественный подход к изучению буллинга: эмоциональное насилие, физическое насилие, сексуальное насилие, экономическое насилие, кибербуллинг.
10. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде.
11. Диагностика потенциальных источников психологического насилия
12. Выявление основных фаз развития моббинга и буллинга как форм психологического насилия в профессиональной среде
13. Три роли в процессе буллинга: преследователь, жертва, спасатель (С. Карпман).
14. Выбор жертвы. Особенности личности жертв. Фазы буллинга.
15. Пять типов адаптации к буллингу: активное сопротивление, пассивное сопротивление, отказ от сопротивления, бегство от жестокого обращения, псевдоактивное сопротивление.
16. Определение условий и причин возникновения моббинга и буллинга в профессиональной среде и оценка последствий сложившейся ситуации
17. Акцент на изучении преимущественно индивидуальных, личностных свойства буллинга и их жертв
18. Рассмотрение социально-психологических процессов булливирования и виктимизации (как один человек делает своей жертвой другого)
19. Выделение макро- и микросоциальных закономерностей соответствующих групп и сообществ (почему одни коллективы больше благоприятствуют буллингу, чем другие).
20. Технология составления психологических портретов моббера и буллера.
21. Раннее выявление потенциальных мобберов и буллеров
22. Группа факторов, провоцирующая жестокость личности: внутриличностная агрессивность, предшествующий опыт жизнедеятельности с наблюдением насилия, недостаточный уровень развития коммуникативных навыков, традиции среды, провоцирующие и стимулирующие жестокость.
23. Подход Д. Ольвеуса к изучению инициаторов буллинга.
24. Гендерные особенности проявления буллинга.
25. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга
26. Современные программы профилактики моббинга и буллинга: регулярные анонимные опросы сотрудников, обсуждение данной проблемы на собраниях, разработка кодекса поведения на предприятии, усиление внимания руководства к проблемам моббинга и буллинга, обучение руководителей стратегиям профилактики травли.
27. Направленность профилактики на всех участников процесса буллинга.
28. Первичная и вторичная профилактика. Тренинги профилактики моббинга и буллинга.
29. Методы профилактики буллинга, направленные на сотрудника.
30. Методы профилактики буллинга, направленные на рабочий коллектив.
31. Методы профилактики буллинга, направленные на семью.
32. Антимоббинговые и антибуллинговые программы и особенности их внедрения.
33. Первая экспериментальная программа Д. Ольвеуса в Норвегии (1982-1984 г.г.).
34. Программа Д. Таттума в Великобритании: работа с кризисом, интервенция, профилактика.
35. Современные антибуллинговые методы: «Дневник буллинга», Команда связей, «Совет отцов», Без обвинений, Метод Фарста, Метод «Ступенчатого колеса».

Дифференцированный зачет

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о порядке проведения промежуточной аттестации студентов БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова. Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов, т.е. обучающийся за семестр может достичь результата, позволяющего получить оценку «удовлетворительно», «хорошо» без участия в промежуточной аттестации (включая баллы за посещаемость и Диагностические работы). Шкала перевода результатов обучающихся в оценки по дисциплине:

- менее 50 - неудовлетворительно
- 51-64 балла – удовлетворительно
- 65-84 балла – хорошо
- 85-100 баллов -отлично.

Если студент не набрал достаточное количество баллов за семестр, то оценка за дифференцированный зачет определяется по результатам ответов на вопросы зачета в день сдачи экзамена:

- оценка ОТЛИЧНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
- оценка ХОРОШО – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами;

- оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
- оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПК-3	ПК-5	
4	7	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.	30	8	4	4	22	30	40	Реферат
4	7	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.	38	12	6	6	26	30	30	Реферат
4	7	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.	40	14	7	7	26	40	30	Реферат, Вопросы к дифференцированному зачету
Всего за 7 семестр			108	34	17	17	74	100	100	
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100	

Оценочные материалы по дисциплине ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ

ПК-3 - Способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния

- № 1 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
- Какой из перечисленных факторов НЕ способствует возникновению моббинга в организации?**
- Нечеткие должностные инструкции
- Высокий уровень корпоративной культуры
- Авторитарный стиль управления
- Отсутствие обратной связи
- № 2 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
- Кто чаще всего становится инициатором буллинга в организации?**
- Новые сотрудники
- Лица с формальной или неформальной властью
- Младший персонал
- Внешние консультанты
- № 3 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
- Какие последствия для организации может иметь моббинг? (Выберите 3 варианта)**
- А. Снижение производительности труда
- В. Улучшение психологического климата в коллективе
- С. Увеличение текучести кадров
- Д. Рост числа больничных и невыходов на работу
- Е. Повышение лояльности сотрудников
- № 4 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
- Какие меры могут помочь предотвратить буллинг в организации? (Выберите 3 варианта)**
- А. Разработка и внедрение антибуллинговой политики
- В. Проведение тренингов по коммуникации и конфликтологии
- С. Игнорирование жалоб сотрудников
- Д. Создание системы анонимного информирования о случаях травли
- Е. Поощрение конкуренции любой ценой
- № 5 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
- Какие из перечисленных стратегий используют жертвы буллинга для совладания с ситуацией? (Выберите 2 варианта)**
- А. Обращение за поддержкой к коллегам или руководству

В. Ответная агрессия и провокация конфликтов

С. Поиск новой работы

Д. Игнорирование проблемы в надежде, что всё разрешится само

Е. Публичное унижение обидчика

№ 6 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Что такое моббинг и его основные характеристики ?

№ 7 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

В чем различия и сходство моббинга и буллинга?

№ 8 Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите причины моббинга и их краткую характеристику:

Причины возникновения моббинга могут быть разными . Вот несколько основных факторов, способствующих этому явлению:

1.зависть —;

2.страх потерять рабочее место —

3.личностные различия —;

4.низкая корпоративная культура-.....;

5.неумелое руководство-.....

а) ...бывает в организациях с токсичной атмосферой, где не ценятся открытость и уважение, моббинг может становиться частью повседневной практики, где люди недоброжелательно и подозрительно относятся к более успешным коллегам;

б)начальники, не умеющие эффективно управлять конфликтами или работать с персоналом, могут невольно провоцировать ситуации моббинга.

в)..... это когда сотрудники начинают агрессивно относиться к коллегам, чтобы избежать своего увольнения или предотвратить повышение других работников;

г).....различия в мировоззрении, ценностях, культуре могут становиться основой для моббинга;

д).....это желание коллег или руководства устранить конкурента, чтобы занять его место или продвинуться по службе.

№ 9 Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите виды моббинга с их характеристиками.

1.Вертикальный моббинг

2.Горизонтальный моббинг

а) Этот моббинг происходит между коллегами, которые находятся на одинаковом уровне карьерной иерархии . В таких случаях агрессия может проявляться через социальное исключение, распространение слухов, оскорбления и манипуляции. Этот вид моббинга может быть сложным и особенно опасным, так как создает атмосферу социальной изоляции и недовольства внутри коллектива.

б) В этом случае конфликт или агрессия исходят от вышестоящих работников (начальства) по отношению к подчиненным . Он может проявляться в виде постоянной критики, давления, угроз увольнения или отказа в продвижении по карьерной лестнице. Такие ситуации часто связаны с авторитарным стилем управления.

№ 10 Прочитайте текст и установите последовательность

Определите основные формы моббинга по психологической значимости для жертвы:

Оскорбления

Игнорирование

Распространение слухов

Профессиональные манипуляции

Услужливость

Подчинение

Разочарование

№ 11 Прочитайте текст и установите последовательность

Установите последовательность действий руководителя при выявлении случая моббинга:

1 Проведение анонимного опроса сотрудников

2 Разработка и внедрение антибуллинговой политики

3 Индивидуальные беседы с участниками конфликта

4 Фиксация и документирование инцидентов

№ 12 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Что является ключевым отличием буллинга от обычного конфликта?

Разовость инцидента

Длительность и систематичность

Участие руководства

Наличие свидетелей

ПК-5 - Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

№ 1 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Опишите психологические механизмы, которые заставляют очевидцев буллинга в организации занимать пассивную позицию. Какие последствия это имеет для организационного климата?

№ 2 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Проанализируйте, какие организационные факторы способствуют возникновению моббинга. Предложите комплекс мер по их устранению.

№ 3 Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите виды буллинга с их характеристиками:

Вид буллинга

Характеристика

- | | |
|-------------------|---|
| 1. Вертикальный | А. Травля исходит от руководителя в отношении подчиненного |
| 2. Горизонтальный | В. Травля осуществляется коллегами равного статуса |
| 3. Смешанный | С. Жертва подвергается преследованию как со стороны руководства, так и коллег |

№ 4 Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите стратегии борьбы с буллингом с их описанием:

Стратегия

Описание

Стратегия

Описание

- | | |
|-----------------|---|
| 1. | А. Разработка кодекса поведения и системы отчетности о случаях |
| Организационная | травли |
| 2. | В. Проведение тренингов по стрессоустойчивости для |
| Психологическая | потенциальных жертв |
| 3. Юридическая | С. Применение дисциплинарных мер и обращение в судебные инстанции |

№ 5 Прочитайте текст и установите последовательность

Установите правильную последовательность стадий развития моббинга в организации:

- 1 Формирование предвзятого отношения к жертве
- 2 Открытые проявления агрессии и травли
- 3 Социальная изоляция жертвы
- 4 Увольнение или добровольный уход жертвы из организации

№ 6 Прочитайте текст и установите последовательность

Расположите в правильном порядке этапы реагирования жертвы на буллинг:

- 1 Попытки рационального разрешения ситуации
- 2 Отрицание проблемы и самообвинение
- 3 Эмоциональное выгорание и депрессия
- 4 Осознание систематичности травли

№ 7 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой из перечисленных признаков характерен для жертвы моббинга?

Повышенная самооценка

Частые больничные

Агрессивное поведение

Лидерские качества

№ 8 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Что является наиболее эффективной мерой профилактики буллинга в организации?

Увеличение рабочей нагрузки

Разработка четкой антибуллинговой политики

Сокращение штата сотрудников

Ограничение общения между сотрудниками

№ 9 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какое последствие буллинга является наиболее опасным для организации?

Временное снижение производительности

Увольнение ценных сотрудников

Увеличение количества совещаний

Необходимость перепланировки офиса

№ 10 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор

ответов

Какие организационные факторы способствуют развитию буллинга? (Выберите 3 варианта)

- А. Нечеткое распределение ролей и обязанностей
- В. Токсичная корпоративная культура
- С. Высокий уровень оплаты труда
- Д. Отсутствие системы разрешения конфликтов
- Е. Гибкий график работы

№ 11 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Какие личностные особенности чаще всего имеют жертвы буллинга? (Выберите 2 варианта)

- А. Низкая самооценка и повышенная тревожность
- В. Агрессивное поведение и доминирование
- С. Замкнутость и избегание конфликтов
- Д. Высокий уровень конкурентоспособности
- Е. Ярко выраженные лидерские качества

№ 12 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Какие из перечисленных действий относятся к признакам моббинга? (Выберите 3 варианта)

- А. Систематическое распространение ложной информации о сотруднике
- В. Единичный конфликт между коллегами
- С. Постоянное игнорирование и социальная изоляция работника
- Д. Регулярные унижительные шутки в адрес конкретного сотрудника
- Е. Конструктивная критика профессиональных ошибок