

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего профессионального образования
«Ковровская государственная технологическая академия
имени В. А. Дегтярева»

Кафедра менеджмента
Направление психология

Презентация

Тема «Моббинг на предприятии»

Выполнил: Студент группы
ЗП(БТ)120
Холкин А.В.
Проверил: к.п.н. доцент
Федоров А.Ф.

Ковров 2022г.

Моббинг

Моббинг (от англ. *mob* — толпа) — форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. Также моббинг часто встречается в школе. Школьники издеваются, высмеивают своих же одноклассников, которые возможно не так, как принято в их среде, одеваются слишком хорошо учатся и т. п.



Виды моббинга

Бойкот

Придирки

Насмешки

Предоставление ложной информации

Доносительство

Причинение вреда здоровью

Доведение до самоубийства

Убийство



Классификация моббинга

Психологи выделяют два основных вида моббинга:

**вертикальный
(боссинг) — от
начальства**

**вертикальный
(боссинг) — от
начальства**





В жертву моббинга может превратиться и опытный работник, к которому вдруг начало благосклонно относиться начальство. Иногда причиной моббинга становится виктимное поведение: излишнее хвастовство, обилие жалоб, игнорирование корпоративных трапез, вызывающая манера поведения. Причиной моббинга может быть и желание проехаться на чужой спине.

Организационные причины моббинга

борьба с религиозными запретами и моралью

навязывание толпой своего образа жизни

неприятие инакомыслящих

борьба с наукой и просвещением

отсутствие обратной связи

попустительское отношение к любителям интриг и закулисных игр

плохая организация информационных потоков

расплывчатые границы ответственности и служебных обязанностей

отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста

превалирование интимных или родственных связей между подчиненными и руководством

большая перегрузка отдельных специалистов

К истории понятия

В животном мире mobbing — это когда стадо травоядных нападает на хищника (феномен описан биологом Конрадом Лоренцом). Психолог и учёный-медик, доктор Ханц Лейман впервые провёл исследование такого явления на рабочих местах в Швеции в начале 1980-х. Он назвал такое поведение моббингом и охарактеризовал его как «психологический террор», который включает «систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного». Лейман определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, **высмеивание.**



Проявления моббинга

Моральное преследование.

Игнорирование успехов.

Физические действия.

Физическое насилие.



Средства моббинга

Насмешки;

Придирки;

Клевета;

Отъем денег или
вещей, их порчи;

Бойкот или полная
изоляция сотрудника
от социума.

Реакции на моббинг

стресс — 76%,

паранойя — 60%,

головные боли — 55%,

чувство отстраненности — 41%,

стыд и чувство вины — 38%



Последствия моббинга

нервный срыв;

психические травмы;

соматических заболеваний на почве
длительного стресса;

снижения самооценки;

навязывание определенной
формы поведения;

причинение вреда репутации, физическому и
психологическому здоровью;

доведение до самоубийства или убийства.

5 областей, в которых могут возникать моббинг-действия

Коммуникативные нападения:

Ограничение возможности высказаться со стороны руководителя;

Ограничений возможности высказаться со стороны коллег;

Постоянное прерывание;

Крик и громкая ругань;

Постоянная критика продуктивности;

Постоянная критика личной жизни;

Телефонный террор;

Устные угрозы;

Письменные угрозы;

Уход от контакта посредством презрительных взглядов или жестов;

Уход от контакта с помощью намеков при отсутствии прямых

высказываний.

5 областей, в которых могут возникать моббинг-действия

Посягательства на социальные отношения:

Прекращение коммуникации;

Запрет разговаривать с собой со стороны коллег;

Перемещение рабочего места в отдельную комнату, подальше от коллег;

Запрет коллег разговаривать с субъектом;

Отношение к объекту как к «пустому месту».



Посягательства на социальный авторитет:

Посягательства на социальный

Негативное оценивание;

Распространение сплетен;

Насмешки;

Подозрения в психическом расстройстве;

Намеки на необходимость психического обследования;

Насмешки над физическими увечьями;

Карикатурное копирование походки, голоса или жестов;

Нападки на политические или религиозные убеждения;

Насмешки над личной жизнью;

Насмешки над национальностью;

Поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства;

Несправедливая и обидная оценка работы;

Сомнения в решениях объекта;

Выкрикивание вслед непристойных ругательств или других оскорбительных

Намеки на половую близость или непристойные предложения.

Причины моббинга

Производственные

Общие неблагоприятные условия, организационное напряжение, возникающее в связи с организационной культурой и деятельностью:

Организация труда:

Неблагоприятные условия внешней среды: влияние шума, мусора, температуры, рабочего материала, опасности несчастного случая, недостаток акустической и визуальной изолированности.

«Закостенелые» организационные структуры – устойчивая иерархия, контроль и внешняя определенность (ограничение автономии работников).

Продвижение по службе как стимул для конкуренции – вызывает зависть, соперничество, чрезмерное тщеславие.

Недостаточно четкое распределение задач – задания должны быть прозрачными для всех сотрудников.

Социальные структуры:

Отсутствие этических норм и ценностей;

Плохая структура коммуникации – расхождение в том, что подразумевало сообщение и как его интерпретировали, приводят к коммуникативным проблемам.

Отсутствие культуры молчания – продолжительное избегание организационных конфликтов скрывает опасность «накопления для... большого количества поводов».

Причины моббинга

Социальные:

Изменение социальной структуры вследствие индустриализации, рецессивное экономическое положение и наличие дискриминирующих социальных норм и ценностей.

Отчуждение от работы вследствие полного разделения делового процесса, компьютеризация, уплотнение рабочего графика и индивидуализация рабочего места создают огромный потенциал для конфликтов.

Стресс, связанный с дефицитом времени, и спешка, вызванная социальными требованиями быстрых, гибких решений, суждений и оценок, практически не оставляет никаких возможностей для проверки этих оценок в непосредственном контакте с коллегами.

Причины моббинга

Индивидуальные:

«Неопределенная стрессовая ситуация —

Зависть — люди, человек на протяжении

Сильный Фрустрация стрессе,

Склонны к выводу

возникают люди на

неудача, обходится, связывает

Собственн. ответственности

Многие из нас, даем, мироздан

даже не прецирует

Агрессор

Чаще

других в

роли

агрессора

выступает

т, кто:

испытывает

т сильную

потребность

более

сильными

ресурсами

эмоционал

других,

финансами

добываясь

холоден

такими —

сознание

образом

разраб в

своих

агрессора

демей.

в ватв

другим

поскольку

у него

притуплен

удобнее

практически

придираться

Жертва

поведения у жертв буллинга(моббинга). Это обычно люди скромные, неуверенные в себе, легкоранимые, малокоммуникабельные, чем и пользуются



Типы агрессоров

Скорее мужчина, чем женщина. Чаще встречается среди работников финансовой, юридической, консалтинговой сферы – это логик по типу мышления. Как правило, является отличным специалистом в своем деле. Руководство обычно ценит его за эрудицию, интеллект, опыт. Одна беда – совершенно бесчувствен по отношению к другим, патологическая безэмоциональность – его отличительная черта. Слышит только себя и считается только со своим собственным мнением. К тому же богатый лексический запас и гибкость мышления позволяют ему придумывать для других точные и меткие, а потому весьма язвительные прозвища и «ярлыки». Чтобы ужиться с таким человеком, следует четче разграничить служебное и личное общение, а именно: ценить работника за профессиональные знания и достижения, но жестко придерживаться рамок деловых отношений. Если с его стороны последует вербальная агрессия, нужно сухо и спокойно попросить вернуться к рабочему стилю общения, причем сделать это аргументированно и без эмоций.

«Нигилист»

Типы агрессоров

«Компенсатор»

Его распознать легко и просто. Недостаток знаний и навыков, необходимых в работе и в общении с людьми, такой сотрудник восполняет проявлением власти в самом скверном значении этого слова. Ложь, грубость, сквернословие обрушиваются на головы бедных подчиненных, а иногда и партнеров, наделенных меньшей властью. «Компенсатор» может иногда «поиграть в демократию», однако такая «игра» для него – лишь инструмент самоутверждения или поиска дополнительных выгод. Если ему надоест «играть», через мгновение из-под маски «доброе и милое» покажется настоящий облик «злого и коварного». Этот человек любит измываться над слабыми и беззащитными.

Воевать с таким сложно, но реально. Нарращивая профессиональные «бицепсы» в виде опыта, связей и успешных проектов, можно добиться если не уважения, то по крайней мере «перемирия» в общении. Зная свою слабость, «компенсатор» уважает тех, кто профессионален в делах. Самый выигрышный путь в борьбе с таким буллером – заручиться поддержкой коллектива. Как только «компенсатор» увидит, что «жертву» любят и уважают другие, накал его агрессии будет снижен.

Его распознать легко и просто. Недостаток знаний и навыков, необходимых в работе и в общении с людьми, такой сотрудник восполняет проявлением власти в самом скверном значении этого слова. Ложь, грубость, сквернословие обрушиваются на головы бедных подчиненных, а иногда и партнеров, наделенных меньшей властью. «Компенсатор» может иногда «поиграть в демократию», однако такая «игра» для него – лишь инструмент самоутверждения или поиска дополнительных выгод. Если ему надоест «играть», через мгновение из-под маски «доброего и милого» покажется настоящий облик «злого и коварного». Этот человек любит измышлять на «бизнес» в виде опыта, связей и успешных проектов, можно добиться если не уважения, то по крайней мере «перемирия» в общении. Зная свою слабость, «компенсатор» уважает тех, кто профессионален в делах. Самый выигрышный путь в борьбе с таким буллером – заручиться поддержкой коллектива. Как только «компенсатор» увидит, что «жертву» любят и уважают другие, накал его агрессии будет снижен.

«Комбинатор»

Он почти гениален, но весь свой талант растрачивает на то, чтобы зло, жестко и с упоением играть людьми, расставляя их, словно пешки на шахматной доске. Такой «Комбинатор» встречается редко, одному, если уж очень не везет, переигрывает его практически невозможно. Будет то, что любой предстанет цинично агрессивный человек. Это во всем ставит и в своем противника. К этому же объекту относятся и такие «Комбинаторы».

Манипулирование другими людьми. Собственно ему

Моббинг -- это серьезная проблема на рабочих местах, которая в большинстве случаев приводит к увольнению по собственному желанию работника или против него. Социальные и экономические последствия синдрома под названием «моббинг» еще предстоит подсчитать в количественном выражении. Моббинг может продолжать свое существование ровно столько, сколько ему позволено. Руководство организации играет важнейшую роль в предотвращении этого явления. Если настаивать на соблюдении правил хорошего тона, вежливом обращении, высоких нравственных нормах на рабочих местах и создавать атмосферу заботы о сотрудниках, то появление моббинга и буллинга можно предотвратить. Миллионы руководителей разного звена и тысячи компаний поступают именно так. Они служат хорошим примером и настоящим пристанищем для своих работников.