

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

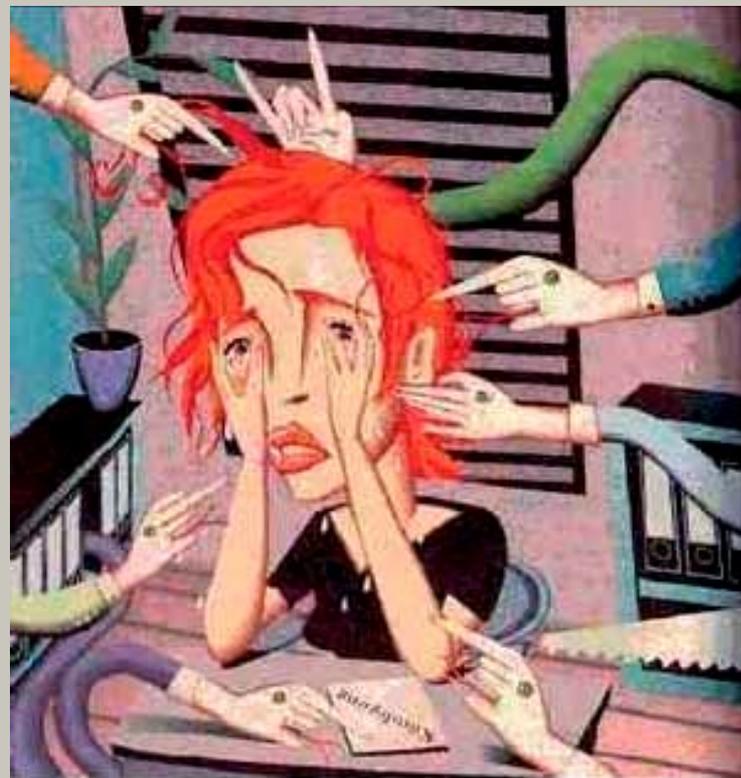
Предоставление ложной информации

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.**



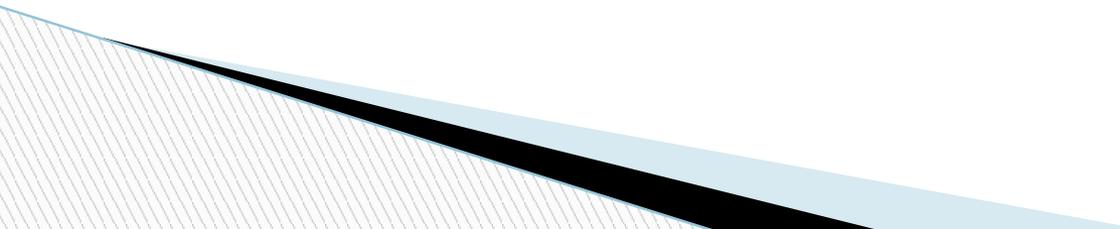
Проявления моббинга

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

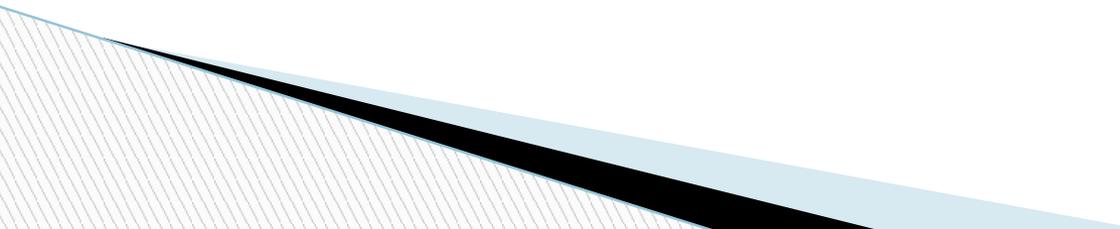
стресс — 76%,

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

И сильный Фрустрация стрессе,

8 склонны к чувствительности, возникают трудности, обходится, связывает

68 ответственности, Амбициозность, выигрывает

Амбициозность, в достижении, мирозапа

давление, прецеденте, Представит

Агрессор

Чаще
других в
роли
агрессора
выступает
т, кто:
испытывает
сильную
потребность
более
сильными
ресурсами
эмоционал
других,
финансами
добиваясь
холоден
таким
соучастие
образом
разрался в
своих
агрессора
демей.
в в другом
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 и будет то, что прозой средств его, цинично аттрактивны люди между. Это все равно ставил в среднем против танка. К этому же объекту относятся и такие «Крутые ребята».

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.