

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/298052>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология деятельности

Оглавление

Введение 3

1 Сущность моббинга 4

2 Формы моббинга 8

3 Причины и стадии моббинга 13

4 Последствия, профилактика и способы предотвращения моббинга 16

Заключение 19

Список используемой литературы 20

Введение

В условиях современных вызовов многие организации столкнулись с новыми требованиями к управлению совместной деятельностью, поскольку старые практики взаимодействия устарели, а новые ещё не сформированы.

На стыке формирующихся и умирающих практик возникают трудности взаимодействия сотрудников организации. Старое поколение часто применяет как средство защиты и выживания разрушительные моббинг-стратегии. В связи с этим актуализируется вопрос антимоббинга, т.е. противостояния этим порочным практикам.

Применение группового давления в организации с целью выживания неугодного сотрудника осуществляется как в виде вертикального моббинга, т.е. жёсткого подчинения через унижение, так и в виде горизонтального моббинга с целью достижения выигрыша в конкуренции. Система управления, реализуемая с позиций жёсткого подхода, напротив, направлена на насильственное принуждение людей к работе, и в ней не отражены или незначительно отражены интересы самих сотрудников.

Целью данной работы является рассмотрение темы моббинга в коллективах (стрессовых ситуаций давления).

1 Сущность моббинга

Моббинг (от англ. mob – толпа) – форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. Бойкот. Придирки. Насмешки. Дезинформация. Доносительство. Причинение вреда здоровью.

Понятие «моббинг» было введено К. Лоренцем, который понимал его как феномен группового нападения нескольких мелких животных на более крупного противника. В организационной психологии термин был введён Ш. Леуманом в 1980-х годах, описавшим «моббинг» как «психологический террор», который включает систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких сотрудников, направленное против другого человека. Учёные Шварц и Элеот в 1999 г. в книге «Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США» изучили возникновение и динамику этого явления, а также его последствия для участников и ущерб для фирмы.

М. Вартия рассматривала моббинг в виде «комплексного психологического процесса, в котором значительное место занимают условия работы, определенная компания, участники и характер социальной интеракции в организациях».

О. Нойбергер сделал акцент на развитие отношений между субъектами и объектами моббинга: «Один человек играет с другим злую шутку, причиняя ему вред или принося пользу. Таким образом, моббинг – это не одностороннее субъект-объектное отношение, а динамическое колебание атак и самозащиты, при котором только в конце, и то предварительно, можно подвести итог и определить победителя и проигравшего (субъект и объект)» .

Исследования моббинга в России начались с трудов генетика В. Эфроимсона, касающихся «родословной альтруизма», в которых присутствовало описание так называемой неэтической конкурентной борьбы, острых отношений в среде ученых-генетиков. В статье «Моббинг: фазы развития и его профилактика» О. В. Евтихова, кандидата психологических наук, моббинг описывается как «явление, когда коллектив или его часть ополчаются на одного или нескольких своих членов с целью их изгнания» .

Э. Угнич и С. Заржевский дали такое определение феномену: «коллективный психологический террор, «травля» в отношении кого-либо из работников со стороны коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить работника уйти с места работы или ослабить степень его социального или профессионального влияния в коллективе» .

По мнению А. В. Соловьева, «в случае моббинга речь идет об активном моральном преследовании не только отдельной личности, но и целой социальной группы в той организации, где они трудятся» .

Существует также определение В.В. Бабкова, в котором данный феномен «употребляется в отечественной науке в том случае, когда речь идет о притеснении, унижении и травле человека в трудовом коллективе, нанесении ему регулярного и целенаправленного вреда (морального и физического) на рабочем месте с целью вынудить человека уволиться».

На основе анализа определений зарубежных и отечественных авторов мы можем выделить ряд схожих признаков в представленных понятиях, а именно:

1. Моббинг – всегда травля, ополчение

Список используемой литературы

- 1) Бабанов, С.А. Моббинг как психологический террор в трудовом коллективе и его профилактика / С.А. Бабанов // Терапевт. — 2018. — № 10. — С. 49-57.
- 2) Вартиа, М. Буллинг на рабочем месте. Исследование условий труда, благосостояния и здоровья / М. Вартиа. – Хельсинки: 2003 – 9 с.
- 3) Гуськова, Е.А. Особенности социальной ингибиции в системе современных
- 4) социально-профессиональных отношений / Е.А. Гуськова, И.В. Шавырина // Социально-гуманитарные знания. – 2019. Т.8. – С. 249-254
- 5) Демидова А. С. Тип личности как предиктор восприятия феномена моббинга в современном пространстве// ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ. ИННОВАЦИИ. 2021. № 3. С. 31-44
- 6) Евтихов, О.В. Моббинг: фазы развития и его профилактика / О.В. Евтихов. – М.: электронный ресурс, 2008.
- 7) Иващенко М., Жалилов А. О. Моббинг на рабочем месте// ИННОВАЦИИ. НАУКА. ОБРАЗОВАНИЕ. 2021. № 28. С. 560-565
- 8) Курбацкая Т. Б., Полякова Д. В. Проблема моббинга в современном производственном коллективе // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: естественные и технические науки. Москва: ООО Научные технологии, 2020. С. 88-89
- 9) Куксина Е.А. Моббинг. Насилие на работе//НАУКИ ОБ УПРАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВОМ, ЭКОНОМИКОЙ И ОБЩЕСТВОМ. Материалы IX Всероссийской студенческой научной конференции с международным участием. Омск, 2021. С. 33-37
- 10) Курсова О. В. Трудовое право: правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России / О.В. Курсова, И.Л. Плужник. Тюмень: Российский журнал правовых исследований, 2019. С.10-12.
- 11) Ситнова И. В., Панина Е. А. Моббинг как психологическая война в организации//ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ. МАТЕРИАЛЫ V МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ. Донецк, 2021. С. 185-187
- 12) Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте / А.В. Соловьев – М.: Kadrovik.ru электрон. журн. 2009.
- 13) Ярмухаметова Л. В. Проблема моббинга и профессиональная карьера // Наука молодых – будущее России: сборник научных статей 2-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых / под общ. ред. А.А. Горохова. Курск: ЗАО «Университетская книга», 2017. С. 362-365

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/298052>