привлекательность в глазах реальных и потенциальных потребителей научно-образовательных услуг современного вуза.

***

1. Australian Government. Mental Health. Available online: <https://www.health.gov.au/health-topics/mental-health> (accessed on 30 July 2020).
2. Копытов А.А. Конкурентоспособность высшего учебного заведения (по материалам анкетирования абитуриентов и выпускников) Труд и социальные отношения. 2014. № 3. С. 73-82.
3. Keyes, C.L.; Annas, J. Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. J. Posit. Psychol. 2009, 4, 197–201.
4. Копытов А.А. Технологизация управления информационно- коммуникативным пространством российского вуза как фактор повышения уровня конкурентоспособности Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Орёл, 2015.
5. Oades, L.G.; Johnston, A.L. Wellbeing literacy: The necessary ingredient in positive education. Psychol. Behav. Sci. Int. J. 2017, 3, 1–3.
6. Копытов А.А. Формирование информационнокоммуникативным пространством современного вуза конкурентоспособности социальных групп Теория и практика общественного развития. 2013. № 7. С. 35-38.

Ляшенко А.Г.

Технологии противодействия моббингу

Южный Федеральный Университет
(Россия, Ростов-на-Дону)

doi: 10.18411/lj-06-2021-107

Аннотация

В статье рассматриваются технологии противодействия моббингу. А также представлен анализ причин возникновения моббинга в трудовом коллективе. Выделены основные направления для предотвращения моббинг-процесса в коллективе.

Ключевые слова: Моббинг, противодействие моббингу, психологическое давление, травля, технологии противодействия, моббинг-процесс.

Abstract

The article discusses the technologies of countering mobbing. The article also presents an analysis of the causes of mobbing in the labor collective. The main directions for preventing the mobbing process in the team are highlighted.

Keywords: Mobbing, counteraction to mobbing, psychological pressure, bullying, counteraction technologies, mobbing process.

В современном мире все чаще стали употреблять термин «моббинг», подразумевая негативное воздействие группы людей на человека. Моббинг (от англ. mob – нападать толпой) – это психологическое давление, травля, негативное воздействие на человека группой людей, с целью его последующего увольнения. На самом деле, в последние годы проблема моббинга в трудовом коллективе стала достаточно актуальной. Нестабильная эмоциональная составляющая коллектива, социально-экономические причины, новшества в работе – всё это может являться причинами возникновения моббинга.

Моббинг в коллективе влияет на продуктивность рабочего процесса, на межличностные отношения сотрудников, также отражается на работоспособности «жертвы» этого процесса [1]. Причинами возникновения моббинг-процесса являются факторы, которые можно классифицировать:

- индивидуальные причины;
- социальные причины;
- производственные причины.

Под индивидуальными причинами подразумевают стресс, зависть, личные комплексы, неприязнь к человеку, страх потерять работу или желание самоутвердиться. Все эти факторы отражаются на межличностных отношениях внутри коллектива и вследствие начинается формирование моббинг-процесса.

Социальные причины носят разнообразный характер: нетерпимость к другим членам коллектива, травля в отношении новых работников, пренебрежение порядками, существующих в конкретном трудовом коллективе. Соответственно, можно отметить увеличение масштаба воздействия моббинга на рабочий коллектив.

Производственные причины возникновения моббинга в трудовом коллективе проявляются в стимулировании внутригрупповой борьбы за продвижение по карьерной лестнице, в отсутствии контроля за психологическим климатом внутри коллектива, а также в частой смене распределения задач среди сотрудников.

Безусловно, существуют рекомендации для предотвращения моббинг-процесса, но лучшим решением является противодействие появлению моббинга в трудовом коллективе, поскольку препятствовать развитию данного процесса несколько легче, чем работать с уже появившейся проблемой.

Основные меры по противодействию появления моббинга в коллективе воздействуют с трёх направлений: со стороны организации, сотрудников и государства/

Организация должна проводить анализ поведения сотрудников в рабочем процессе, необходим мониторинг внутреннего микроклимата коллектива, незамедлительное пресечение моббинг-действий, психологическая поддержка «жертвы» в случае необходимости, а также создание корпоративного духа [2].

Трудовой коллектив обязан принимать меры эскалации конфликта в случае появления моббинг-действий, не принимать политику агрессивного взаимодействия с коллегами, незамедлительно оглашать факты психологического давления внутри коллектива.

Государственная поддержка существует, поскольку соответствующие нормативно-правовые акты защищают права человека, но необходимо внесение изменений в законодательство и закрепление понятий «моббинг» и «моббинг-процесс». Также необходимо повысить юридическую грамотность населения с целью улучшения знаний в трудовой сфере и в последствие повышения уровня самозащиты граждан.

Моббинг является серьезной проблемой отношений внутри трудовых организаций. Участие в этом процессе негативно влияет не только на конкретного человека, но и на весь коллектив, что отражается на эффективности работы сотрудников и, соответственно, на экономической сфере. Необходимо своевременно выявлять причины конфликта и препятствовать его развитию. Использование вышеуказанных мер позволит анализировать факты проявления моббинга в трудовом коллективе и способствовать его прекращению.

***

1. Константинова Е.С. Моббинг: как спастись от психологического террора на работе / Е.С. Константинова, В.Н. Щедрина, Е.В. Поворина // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2/2. С. 110–116.
2. Угнич Э.А. Моббинг в рабочем коллективе / Э.А. Угнич, С.Г. Заржевский // Монография. Современные проблемы управления человеческими ресурсами. – Нижний Новгород. – 2011. С. 30–78.