

Колодей Криста. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления/Пер. с нем. - Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. - 368 с.

Содержание

Предисловие к первому изданию

Предисловие ко второму изданию

Часть I. Что такое моббинг

1. Понятие моббинга

2. Результаты исследования моббинга

- 2.1. Распространение моббинга
- 2.2. Частота и продолжительность моббинга
- 2.3. Участники моббинга
- 2.4. Сферы деятельности и профессии, подверженные моббингу
- 2.5. Возраст
- 2.6. Личностные факторы
- 2.7. Половые аспекты моббинга
 - 2.7.1. Половые различия объектов и субъектов моббинга
 - 2.7.2. Сексуальные домогательства как моббинг-действия
 - 2.7.3. Половые различия в методах сопротивления моббингу
 - 2.7.4. Половые различия при выборе моббинг-действи

3. Зоны моббинга

- 3.1. Беспокойство
 - 3.1.1. Коммуникативное нападение
 - 3.1.2. Угроза социальным отношениям
 - 3.1.3. Угроза социальному авторитету
 - 3.1.4. Посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации
 - 3.1.5. Удар по здоровью
 - 3.1.6. 45 моббинг-действий
 - 3.1.7. Наиболее распространенные моббинг-действия
- 3.2. Сексуальные домогательства

4. Причины моббинга

- 4.1. Социальные причины

- 4.2. Производственные причины
 - 4.2.1. Организация труда
 - 4.2.1.1. Неблагоприятные условия внешней среды
 - 4.2.1.2. «Закостенелые» организационные структуры
 - 4.2.1.3. Продвижение по службе как стимул для конкуренции
 - 4.2.1.4. Недостаточно четкое распределение задач
 - 4.2.2. Причины моббинга, вызванные социальной структурой!
 - 4.2.2.1. Отсутствие этических норм и ценностей
 - 4.2.2.2. Плохая структура коммуникации
 - 4.2.2.3. Отсутствие культуры спора
 - 4.2.3. Управление сотрудниками
 - 4.2.3.1. Поведение руководителя
 - 4.2.3.2. Заниженные и завышенные требования к сотрудникам
 - 4.3. Индивидуальные причины
 - 4.3.1. «Непреодоленная» стрессовая ситуация
 - 4.3.2. Поведение как причина моббинга
 - 4.3.2.1. Зависть
 - 4.3.2.2. Фрустрация
 - 4.3.2.3. Страх
 - 4.3.2.4. Антипатия.
- 5. Моббинг-процесс и его участники**
- 5.1. Об объектах, субъектах и других участниках
 - 5.2. Аспекты моббинга и групповая динамика
 - 5.3. Моббинг-процесс: деструктивный круговорот для объектов
- 6. Протекание моббинга: неумение улаживать конфликты как условие возникновения моббинга**
- 6.1. От конфликта к конфликтности: определение понятий
 - 6.1.1. Конфликт
 - 6.1.2. Конфликтность
 - 6.1.3. Свойства конфликтов
 - 6.2. Процесс развития конфликтов
 - 6.3. Содержание конфликтов
 - 6.4. «Горячие» и «холодные» конфликты
 - 6.5. Официальные и неофициальные конфликты

- 6.6. Конфликты на микро-, мезо- и макросоциальном уровне
- 6.7. Фазовая модель эскалации конфликтов
- 6.7.1. Способы интервенции в конфликт
- 6.8. Варианты разрешения конфликтов
- 6.9. Роль третьей стороны (посредника)

- 6.9.1. Приблизительная структура переговоров с посредником
- 6.9.2. Анализ конфликтов и дополнительные вопросы для практики

- 6.10. Модель моббинг-процесса
- 6.11. Помощь в самоанализе при конфликтах

- 6.11.1. Руководство I
- 6.11.2. Руководство II
- 6.11.3. Советы в управлении трудными коммуникативными ситуациями
- 6.11.4. Советы в урегулировании конфликтов
- 6.12. От первого конфликта и его эскалации до ухода с работы (пример «Лена»)

7. Последствия моббинга

- 7.1. Индивидуальные последствия
- 7.1.1. Психические расстройства и физические заболевания
- 7.1.2. Влияние на личную жизнь
- 7.1.3. Самоубийство
- 7.2. Производственные последствия
- 7.2.1. Влияние на организационный климат
- 7.2.2. Влияние на результаты работы
- 7.2.3. Внутреннее увольнение
- 7.2.4. Простои и заболеваемость
- 7.2.5. Увольнение
- 7.2.6. Текучесть и новый набор персонала

8. Интервенция в моббинг

- 8.1. Интервенция на индивидуальном уровне
- 8.1.1. Интервенция на индивидуальном уровне - с позиции жертвы
- 8.1.1.1. Механизмы преодоления, полезные для здоровья

- 8.1.1.2. Повышение компетенции
- 8.1.1.3. Помощь при моббинге
- 8.1.1.4. Юридическая интервенция
- 8.1.1.5. Увольнение
- 8.1.1.6. Терапевтическая интервенция
- 8.1.1.7. Поиск новых профессиональных перспектив
- 8.1.1.8. Советы объектам моббинга
- 8.1.2. Интервенция на индивидуальном уровне - с позиции участника
- 8.2. Интервенция на организационном уровне
- 8.2.1. Модерация
- 8.2.2. Супервизия
- 8.2.3. Медиация
- 8.2.4. Пример урегулирования конфликта при моббинге «г-жа Кайзер и г-жа Людвиг»
- 8.2.4.1. Предварительный этап
- 8.2.4.2. Предварительный этап на примере «г-жа Кайзер и г-жа Людвиг»
- 8.2.4.3. Основной этап
- 8.2.4.4. Основной этап на примере «г-жа Кайзер и г-жа Людвиг»
- 8.2.4.5. Заключительный этап
- 8.2.4.6. Заключительный этап на примере «г-жа Кайзер и г-жа Людвиг»
- 8.2.4.7. Советы для работы с объектами и субъектами
- 8.2.4.8. Моббинг-консультация
- 8.2.4.9. Рекомендации консультантам для индивидуальной работы
- 8.2.5. Развитие и консультирование организации
- 8.2.6. Согласительная процедура как метод урегулирования конфликта
- 8.2.7. Трудоустройство уволенных

9. Профилактика моббинга

- 9.1. Индивидуальная профилактика
- 9.2. Организационная профилактика
- 9.2.1. Создание условий труда в организации
- 9.2.1.1. Прозрачность в организации труда
- 9.2.1.2. Устранение чрезмерных или недостаточных требований

- 9.2.1.3. Оздоровительные группы
- 9.2.2. Поддержка продуктивных социальных и трудовых отношений
 - 9.2.2.1. Профилактика посредством супервизии
 - 9.2.2.2. Коучинг
 - 9.2.2.3. Тренинги для руководителей
 - 9.2.2.4. Советы руководителям по профилактике моббинга
 - 9.2.2.5. Тренинги конфликтности
- 9.2.3. Институционализация проблемы моббинга
 - 9.2.3.1. Тематические семинары по повышению квалификации!
 - 9.2.3.2. Назначение внутриорганизационных консультантов по проблеме моббинга и организация специальных мест для бесед с ними
 - 9.2.3.3. Организационные соглашения
- 9.2.4. Методы опроса по моббингу
 - 9.2.4.1. Опрос сотрудников
 - 9.2.4.2. Переговоры с сотрудниками
 - 9.2.4.3. Моббинг-дневник
 - 9.2.4.4. Прощальные интервью
 - 9.2.4.5. Опросник по моббингу

Часть II. Примеры из жизни

10. База данных и методы оценки

11. Поводы для конфликтов и их развитие

- 11.1. Выводы

12. Моббинг-действия

- 12.1. Коммуникативные нападения
- 12.2. Нападение на социальные отношения
- 12.3. Нападение на социальный авторитет
- 12.4. Нападение на работу
- 12.5. Физическое насилие и сексуальные домогательства
- 12.6. Выводы

13. Изменения в организационных структурах и моббинг

- 13.1. Моббинг и стили управления
- 13.1.1. Авторитарный стиль управления
- 13.1.2. Демократический стиль управления
- 13.2. Смена должности
- 13.3. Финансовые проблемы и их влияние на моббинг
- 13.4. Выводы

14. Последствия моббинга

- 14.1. Влияние на психическое и физическое здоровье
- 14.1.1. Психические последствия моббинг-действий
- 14.1.2. Физические последствия моббинг-действий
- 14.2. Влияние на личную жизнь
- 14.3. Влияние на результаты работы
- 14.4. Выводы

15. Помощь в преодолении моббинга

- 15.1. Ознакомительные мероприятия по проблеме моббинга
- 15.2. Внеорганизационная деятельность как средство для преодоления моббинга
- 15.3. Значение социальной поддержки для преодоления моббинга
- 15.3.1. Социальная поддержка
- 15.3.2. Профессиональная помощь
- 15.4. Готовность идти на компромисс и критически оценивать собственные действия
- 15.5. Обратная индивидуализация
- 15.6. Выводы

16. Приложение

Основные пункты организационного и трудового соглашения «Моббинг»
Организационное соглашение «Volkswagen»
«Партнерские отношения на рабочем месте»
Модель организационного соглашения «Честная игра»
Модель организационного соглашения «Партнерские отношения на рабочем месте»
Модель организационного соглашения

«Защита от моббинга»
Опросник для сбора демографических данных
Руководство по проведению интервью в ходе
эмпирического исследования

Литература