

38/2041-2

Генеральный Директор

02(32)2014

НОВЫЙ БЕЛОРУССКИЙ ЖУРНАЛ ДЛЯ ЛИДЕРОВ В БИЗНЕСЕ

ВЫХОДИТ С 2011 ГОДА
www.promkompleks.by

02/32/2014

Оптимизация

3

в логистике:
инвестиции или затраты?

ГЕНЕРАЛЬНУЮ

Аркадий Израилович:

«Деньги для меня – фантики,
которые можно поменять
на удовольствия»

Почему

14

разваливаются
отделы продаж?

Распространение
только по подписке
(017) 217 57 00
ПОДПИСНОЙ
ИНДЕКС **01494**

Моббинг:

36

не допустить
психологического
терроризма

УНИКАЛЬНОСТЬ

56

ПО СХОДНОЙ ЦЕНЕ,
или ДВА ФАКТОРА, ВЛИЯЮЩИХ
НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ PR-КАМПАНИИ



gd.promkompleks.by



6

«Деньги для меня – фантики, которые можно поменять на удовольствия»

В номере

СОБЫТИЯ МЕСЯЦА

3 Круглый стол «Оптимизация в логистике: инвестиции или затраты?»

ЭКСКЛЮЗИВ

6 Аркадий Израйлевич: «Деньги для меня – фантики, которые можно поменять на удовольствия»

ПЕРСОНАЛ

14 Почему разваливаются отделы продаж?

18 Важные мелочи командного строительства (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

22 Мнение. Главней всего погода в доме

26 Как научить продавать услуги

29 Почему могут отказать в работе из-за хобби?

32 МАХимальная мотивация

36 Моббинг: не допустить психологического терроризма

40 Мнение. Агрессоры и жертвы внутри нас



40

Дмитрий Дьяков. Агрессоры и жертвы внутри нас



22

Главней всего погода в доме

АН / ИСТ / X /



Дмитрий ДЬЯКОВ,
кандидат психологических наук

Агрессоры и жертвы внутри нас

Моббинг как форма социального взаимодействия может существовать не только в производственном коллективе, но и в любой относительно длительно существующей малой группе, например, в школьном классе, воинском подразделении или даже группе юристов, осуществляющих длительное совместное путешествие.

Рассматривая проблему моббинга в организации с психологических позиций (важно отметить, что эта проблема затрагивает интересы как социальной психологии, так и социологии, юриспруденции и т.д.), я бы хотел акцентировать внимание на отдельных психологических факторах, которые можно рассматривать в качестве условий становления моббинга как формы внутриорга-

низационных отношений. Их можно разделить на факторы психологической готовности человека к позиционированию себя в роли жертвы моббинга и факторы, обуславливающие готовность потенциального моббера к социальной и психологической агрессии в коллективе.

Жертва

К группе факторов первого типа следует отнести такие психологические свойства личности,

как виктимность и наличие психологических предпосылок к стигматизации. Виктимность к моббингу предполагает готовность сотрудника принимать давление, ограничения прав и возможностей реализации в профессии, принятие им позиции подчинения по отношению к равным по статусу в организации коллегам, готовность к выполнению действий, выходящих за пределы перечня его функциональных обязанностей, безответность к социальной и психологической агрессии. К психологическим и поведенческим предпосылкам стигматизации следует отнести прежде всего нетривиальность подходов к выполнению профес-

Еще одним условием для формирования психологии моббера является

низкий уровень самоуважения,
для маскировки которого субъекту необходимо

СНИЗИТЬ профессиональную и личностную
значимость коллеги,

иногда даже постоянно **унижать** его, формируя в своем

самосознании иллюзию успешности, **СИЛЫ**
и социальной **ДОМИНАНТНОСТИ**

сиональных обязанностей, исключительность в развитии общих и специальных способностей, обособленность в проведении досуга, склонность к эпатажирующему поведению и манере одеваться и т.д.

Моббер

К группе факторов, обуславливающих готовность потенциального моббера к социальной и психологической агрессии, следует отнести склонность к социализированной агрессии, низкий уровень самоуважения, наличие опыта жертвы моббинга в прошлом, эпилептоидный склад личности. Склонность к социализированной агрессии при наличии тенденции к ее концентрации у сотрудника можно рассматривать как серьезную предпосылку для моб-

бинга в будущем. Такой сотрудник склонен к поиску постоянно доступных и психологически удобных объектов для реализации агрессии в социально приемлемой форме. Еще одним условием для формирования психологии моббера у сотрудника является низкий уровень самоуважения, для маскировки которого субъекту необходимо дискредитировать, снизить профессиональную и личностную значимость коллеги, иногда даже постоянно унижать его, формируя, таким образом, в своем самосознании иллюзию успешности, силы и социальной доминантности.

Серьезной предпосылкой моббинга (прежде всего вертикального) является эпилептоидный склад личности сотрудника.

Личность начальника этого

типа характеризуется раздражимостью, авторитарностью, стремлением найти объект для выражения собственной злости. Такие руководители (часто это менеджеры среднего звена) обычно ревнивы, требуют тотального подчинения, злопамятны и мстительны. При этом подобный руководитель склонен к использованию лести по отношению к вышестоящему начальству, всячески пытается быть ему необходимым. Таким образом, основаниями для моббинга у личности эпилептоидного типа могут стать не только мстительность и злопамятность такого начальника, но и желание показать свою необходимость, выслужиться перед руководством, демонстрируя свою жестокость, непреклонность и волю руководителя на «удобном» для этого сотруднике.