

МОББИНГ-ПРОЦЕСС КАК ФАКТОР ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РИСКА В УЧЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

© В.Н. Чайка¹, В.А. Маштаков², О.С. Маторина², О.В. Стрельцов²,
О.Г. Меретукова²

¹ Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург,
Российская Федерация

² Всероссийский ордена «Знак Почета» научно-исследовательский институт
противопожарной обороны МЧС России, Балашиха, Российская Федерация

Поступила в редакцию 03.10.2020

В окончательном варианте 25.11.2020

■ Для цитирования: Чайка В.Н., Маштаков В.А., Маторина О.С., Стрельцов О.В., Меретукова О.Г. Моббинг-процесс как фактор психосоциального риска в учебных коллективах // Вестник Самарского Государственного Технического Университета. 2020. № 4(48). С. 52-64. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2020.4.5>

Социально-психологический феномен моббинга в учебных коллективах требует детального изучения и выявления новых факторов и зависимостей. Целью данного исследования является анализ статистической информации, выявление особенностей формирования и развития моббинг-процесса в студенческом коллективе и разработка актуальных техник для своевременного реагирования на любой стадии моббинг-процесса. В статье рассмотрены результаты исследований отечественных и зарубежных авторов по проблемам моббинга. Приведен краткий обзор истории возникновения термина. Определены участники и выявлены основные предпосылки формирования моббинг-процесса. В соответствии с этапами формирования и развития моббинга как социально-психологического феномена определены этапы в структуре моббинг-процесса в учебных коллективах. Представлена схема взаимосвязи объектов и субъектов моббинг-процесса. На основании проведенного анализа разработан типовой вариант действий потенциальной жертвы моббинга. Рассмотрен моббинг-процесс как фактор, негативно влияющий на морально-психологический климат учебных коллективов. Отсутствие психологически здорового климата в учебном коллективе влечет за собой нежелание работать в команде и возможное снижение эффективности восприятия учебного материала и включенности в учебный процесс. Авторами отмечается необходимость использования техник для своевременного реагирования на любой стадии моббинг-процесса. Предпринята попытка разработки инструментария для потенциальных жертв моббинг-процесса в учебных коллективах с целью урегулирования конфликтной ситуации на любом этапе данного процесса.

Ключевые слова: моббинг, учебный коллектив, студенты, морально-психологический климат, травля, конфликт, противостояние моббингу.

Благодарности: Авторы статьи выражают признательность за значимые замечания, чуткое руководство и содействие в процессе написания данной статьи начальнику отдела 1.3 НИЦ ОУП ПБ ФГБУ ВНИИПО МЧС России Владимиру Владимировичу Харину.

UDC 159.9:316.6

MOBBING PROCESS AS A PSYCHOSOCIAL RISK FACTOR IN EDUCATIONAL GROUPS

© V.N. Chaika¹, V.A. Mashtakov², O.S. Matorina², O.V. Streltsov²,
O.G. Meretukova²

¹ Saint Petersburg State University of Emergency Situations of Russia, Saint Petersburg, Russian Federation

² VNIPO EMERCOM of Russia, Balashikha, Moscow region, Russian Federation

Original article submitted 03.10.2020

Revision submitted 25.11.2020

■ For citation: Chaika V.N., Mashtakov V.A., Matorina O.S., Streltsov O.V., Meretukova O.G. Mobbing process as a psychosocial risk factor in educational groups. Vestnik of Samara State Technical University. 2020;(4):52-64. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2020.4.5>

The socio-psychological phenomenon of mobbing in educational groups requires a detailed study and identification of new factors and dependencies. The purpose of this study is to analyze statistical information, identify the features of the formation and development of the mobbing process in the student team, and develop relevant techniques for timely response at any stage of the mobbing process. The article discusses the results of research by domestic and foreign authors on the problems of mobbing. A brief overview of the history of the term is given. Participants are identified and the main prerequisites for the formation of the mobbing process are identified. In accordance with the stages of formation and development of mobbing as a socio-psychological phenomenon, the stages in the structure of the mobbing process in educational groups are defined. A diagram of the relationship between objects and subjects of the mobbing process is presented. Based on the analysis, a standard version of the actions of a potential victim of mobbing has been developed. The article considers the mobbing process as a factor that negatively affects the moral and psychological climate of educational groups. The lack of a psychologically healthy climate in the educational team leads to a reluctance to work in a team and a possible decrease in the effectiveness of perception of educational material and involvement in the educational process. The authors note the need to use techniques for timely response at any stage of the mobbing process. An attempt is made to develop tools for potential victims of the mobbing process in educational groups in order to resolve a conflict situation at any stage of the process.

Keywords: mobbing, educational team, students, moral and psychological climate, bullying, conflict, opposition to mobbing.

Acknowledgements: The authors express appreciation for the important comments, the careful guidance and assistance in the process of writing this article the chief of the division 1.3 SIC OUP PB FGBU VNIPO of EMERCOM of Russia – Kharin Vladimir Vladimirovich.

Введение

В рамках учебных коллективов естественным образом протекают множественные контакты и взаимодействия. Сочетание различных видов восприятий одного и того же мира иногда дает сбой равновесия микроклимата коллектива. В результате столкновения разного рода восприятий возможен кризис взаимодействия, который часто приводит к формированию негативных последствий для одной или нескольких личностей. Несмотря на единую цель – получение необходимых для будущей специальности знаний, навыков и умений, в рамках

одного учебного коллектива в ряде случаев возникает дискомфорт в процессе взаимодействия, переходящий в конфликтные ситуации для некоторых членов коллектива.

Различные темпераменты и психологические особенности личностей зачастую создают неотвратимость конфликта взаимодействия в рамках одного коллектива студентов. Конфликтные ситуации могут стать основой развития моббинг-процесса в учебных коллективах.

Целью данного исследования является анализ статистической информации, выявление особенностей формирования и развития моббинг-процесса в студенческом коллективе и разработка актуальных техник для своевременного реагирования на любой стадии моббинг-процесса. Практическое применение техник возможно для членов студенческих коллективов с целью урегулирования возникших критических моментов и своевременного принятия решений студентами, которые оказались заложниками непростой ситуации развития моббинг-процесса.

1. Обзор литературы

К. Лоренц в 1963 году ввел понятие «моббинг» и охарактеризовал его как феномен группового нападения нескольких мелких животных на более крупного противника [1]. Позднее, в 1972 году, термин вновь приобрел известность среди исследователей благодаря шведскому врачу П. Хайнеману, когда вышла в свет его публикация о жестоком поведении детей по отношению к сверстникам, сравнимом с агрессией животных, и автор назвал это явление «моббинг» [2]. Современное значение термин получил от шведского исследователя психологии труда Х. Лейменна в начале 80-х годов. Шведский исследователь изучал особенности поведения людей в коллективе и назвал феномен «моббингом», охарактеризовав его как «психологический террор». Проявление моббинга в современном значении термина противопоставляет «своих» и «чужих» в беспощадной борьбе за ресурс [3]. Затем, в 1999 году, профессор Государственного университета Айовы Н. Дэвэнпорт и команда его соавторов – Р. Шварц и Г. Эллиотт, рассмотрев возникновение и динамику моббинга как явления, его последствия для участников и возможные пути его предотвращения, воплотили результаты исследования авторского коллектива в книге «Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США» [4–7].

В России термин «моббинг» стал известен благодаря генетику В.П. Эфроимсону (1908–1989), который писал в своих трудах о неэтической конкуренции (конкурирующие, острые отношения среди ученых-генетиков) [8]. В 1998 году Г.А. Алтухова опубликовала статью «Моббинг как этическая проблема», где представила описание проявлений моббинга, тяжесть и неотвратимость его последствий на примере библиотечных коллективов. Помимо описания автор представила выводы и рекомендации по урегулированию ситуаций [9]. К.Х. Рекош в 2002 году публикует свои труды «Моббинг и проблема его преодоления во Франции», работа проводилась на основе анализа публикаций зарубежных исследователей моббинга [10]. К.Х. Рекош выявляет ряд значимых характеристик моббинга как явления [11].

Термин «моббинг» имеет множество определений, для которых общим составляющим являются в русском языке глаголы «травить, нападать толпой».

Таким образом, под термином «моббинг» в рамках сугубо психологического исследования подразумевают форму психологического насилия, которая проявляется через негативные, агрессивные действия по отношению к человеку. Преимущественно подобного рода форма психологического насилия может проявляться в рамках любых коллективов.

С определенностью термина возможно было бы, как представляется авторам, приступить к решению рассматриваемой проблемы и на законодательном уровне, предпринимая попытки урегулирования складывающихся общественных отношений.

В целом исследователи выделяют несколько основных видов моббинга [12]:

- боссинг (по особенностям воздействия – вертикальный вид моббинга, где инициатива и все возможные действия психологического террора в отношении личности исходят от начальника);
- буллинг (по особенностям воздействия – горизонтальный вид моббинга, где инициатива и все возможные действия психологического террора в отношении личности исходят от членов коллектива) [13];
- хейзинг («принуждение совершать унижительные действия») проявляется в виде грубых шуток, розыгрышей, иногда с применением унижительных или болезненных испытаний. В большей степени проявления хейзинга характерны для новых участников группы закрытого типа учебных заведений с целью дальнейшего поддержания иерархии [14].

По мнению некоторых авторов, существует еще один вид моббинга – стаффинг, который в основном относится к педагогической сфере (вид моббинга, где инициатива и все возможные действия психологического террора в отношении руководителя исходят от подчиненных) [15]. Данный вид представляется наиболее опасным с точки зрения воспитательной составляющей, которая является в данном случае весьма сильной по своему характеру, оказывающей влияние как на коллектив, так и на часть коллектива и на отдельного его представителя. Именно здесь могут скрываться корни суицидальных попыток, а также коллективных агрессивных воздействий со стороны части коллектива или всего коллектива на конкретное лицо или группу лиц.

Также существуют такие понятия, как кибермоббинг и кибербуллинг, в рамках рассматриваемой нами темы это скорее вспомогательное средство достижения, некий инструментарий для осуществления психологического террора круглосуточно при помощи электронной почты или мессенджеров. При помощи кибермоббинга и кибербуллинга нападки продолжаются после окончания занятий, фактически круглосуточно [16, 17].

Моббинг может возникать в коллективах различных классификаций: официальных и неофициальных; малых, средних и больших; трудовых и учебных. Психологическому террору могут быть подвержены люди разных возрастных групп и различного уровня квалификации, вне зависимости от полового признака.

Цель моббинга – вывести человека из психологического равновесия для того, чтобы нейтрализовать его влияние в коллективе (трудовом, учебном), изолировать от возможных единомышленников, вынудить покинуть коллектив. Моббинг характеризуется систематическими действиями на протяжении длительного времени. Среди основных средств моббинга выделяют запугивание,

групповое унижение, кибермоббинг, изоляцию, бойкот, игнорирование. Основные предпосылки моббинга – внутренняя напряженность в коллективе, страх, зависть, безделье, конкуренция.

2. Материалы и методы

В ходе работы применялись теоретические методы исследования: анализ статистических данных, публикаций, научной и методической литературы по рассматриваемой проблеме, изучение и обобщение опыта зарубежных и отечественных исследователей.

3. Результаты исследования

Исследованием проблемы моббинга занимались известные зарубежные и российские ученые: Х. Лейман, С. Эйнерсен, Д. Ольвеус, Д. Салин, К.Л. Купер, А. Лифуг, Р. Сайферт, Х. Хоэл, Д. Запф, Д. Фармер, Л. Кишли, Б. Ноуэл, Л. Сперри, Д. Ямада, П. Джордан, П. Маккартни, С. Мерес-Штайнман, Я. Алферова, С. Дружилов, Н. Кораблева, Е. Корыстина, В. Кудинов, И. Лагутина, Л. Нижегородова, А. Скавитин, А. Соловьев, О. Сорока.

По статистике 2019 года, приведенной агентством «Михайлов и Партнеры. Аналитика», 52 % подростков в возрасте 16–18 лет сталкиваются с разновидностью моббинга – буллингом со стороны сверстников. 32 % опрошенных жалуются на психологическую агрессию со стороны сверстников, 26,6 % – на физическую, которая проявляется в толчках и побоях. По мнению опрошенных, наиболее частой причиной возникновения психологического террора являются: 43,8 % – внешний вид, 33,6 % – принадлежность к национальности [18]. Исходя из данных статистики, проблема возникновения моббинг-процесса во вновь формирующихся студенческих коллективах актуальна. И целевая аудитория остро нуждается в рекомендациях по рассматриваемому вопросу.

Исследователи В.А. Малеев и В.М. Безпальченко утверждают, что проблема возникновения моббинга в учебных коллективах актуальна и имеет мировое значение для граждан таких развитых стран, как Швейцария, Англия, США, Австралия. Например, в Германии воздействие моббинга испытывают более миллиона человек, а в Нидерландах от моббинга страдает каждый четвертый. В.А. Малеев и В.М. Безпальченко изучали проявления и последствия различных видов моббинга в студенческих и школьных учебных коллективов с учетом гендерных различий учащихся. По результатам исследования авторы приводят следующие статистические данные: 46 % студентов подвергались воздействию горизонтального моббинга (40 % юношей и 6 % девушек), 38 % студентов подвергались воздействию вертикального моббинга (20 % юношей и 18 % девушек). Авторы исследования сравнили данные ответов респондентов относительно проявления видов моббинга в коллективе высшего учебного заведения и в учебном коллективе общеобразовательной школы. Полученные результаты представлены в виде графика (рис. 1).

Авторы считают, что проблема возникновения моббинга является приоритетной для общества и требует комплексного исследования. Каждый отдельный случай необходимо рассматривать с целью установления причин и дальнейшей разработки комплекса мероприятий по предотвращению и устранению проблемы [19].

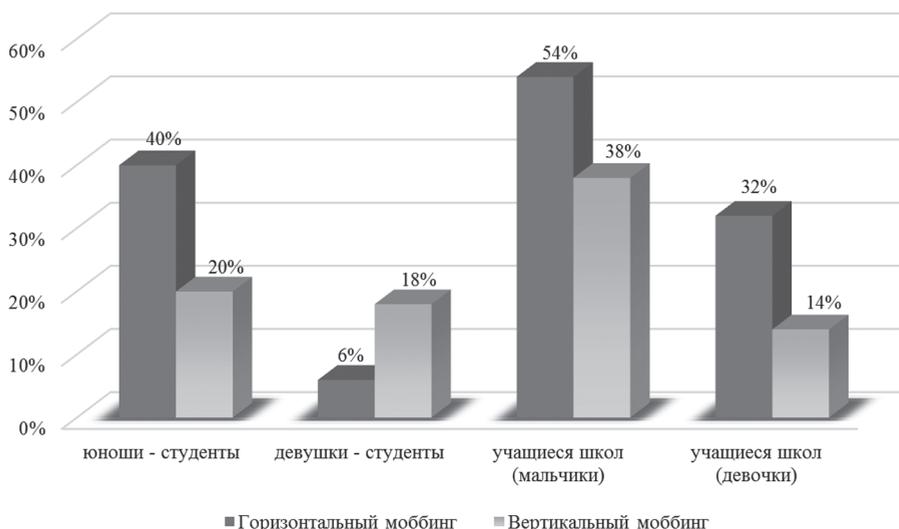


Рис. 1. Сравнительные данные проявления горизонтального и вертикального видов моббинга среди учащихся школ и студентов

В результате проведенного анализа исследований обобщены и определены следующие этапы формирования и развития моббинг-процесса в учебных коллективах системы профессионального образования.

1. Формирование условий возникновения. Зарождение моббинга характерно не для любого коллектива. Значимую роль в моббинг-процессе играют предпосылки его возникновения, которые важно распознать самой потенциальной жертве моббинга. На начальной стадии коллектив учащихся адаптируется к условиям обучения и нагрузке. На стадии становления коллектива выделяются формальные и неформальные лидеры коллектива. Более сильные студенты, которые имеют отличные успехи в учебе и (или) обладают слабой физической подготовкой, преимущественно оказываются с недостаточно развитыми коммуникативными навыками. Потенциальными жертвами моббинга могут быть и более слабые по показателям успеваемости студенты, а также учащиеся, которые не разделяют общее мнение коллектива.

2. Первичное возникновение. На данном этапе моббинга определяется потенциальная кандидатура жертвы. Лидер коллектива формирует социально негативное мнение о жертве, подкрепленное фактами, противоречащими общему коллективному мнению. Лидер ставит цель и втягивает в этот процесс единомышленников, которые, возможно, не осознают опасности последствий ситуации для жертвы. Единомышленники являются заложниками ситуации и авторитарности мнения лидера. Проводится коллективный анализ ситуации с последующим планированием действий по осуществлению моббинга в учебном коллективе. Если лидер излишне самоуверен и обладает сумбурным, эмоциональным характером, склонен к принятию спонтанных решений, уверен в собственной незаменимости, то с ним сложно вступить в конструктивный разговор.

3. Динамичный этап. Этап активных действий и критики. Лидер и его единомышленники приступают к активным действиям в соответствии с ранее сформированным планом. На данной стадии основная роль отведена ответной реакции потенциальной жертвы психологического террора. В зависимости от

полученной реакции на действия лидера и группы его единомышленников корректируется дальнейший план действий, которые в зависимости от индивидуальных психологических особенностей лидера могут носить в том числе и спонтанный характер.

4. Этап изоляции. Речь идет о социальной изоляции жертвы моббинга, данный этап характеризуется оттеснением всех возможных его единомышленников. Лидер и группа коллективно производят все возможные действия для обеспечения подрыва авторитета жертвы. Все события, происходящие вокруг жертвы, подлежат тщательному разбору и бурному обсуждению. Участники моббинга в составе группы лидера преподносят свои действия по отношению к жертве моббинга как нечто героическое и возводят в ранг подвига. Все это позволяет завоевать ложный авторитет перед лидером и группой, противоречит морально-этическим нормам, формирует азарт и интерес к новой игре. В результате периода действия четвертого этапа жертва моббинга остается без поддержки социума и осуществляет учебную деятельность автономно и независимо от коллектива.

5. Этап завершения. Негативные последствия комплексного коллективного воздействия моббинга на психоэмоциональное состояние жертвы могут выражаться в дальнейшем нежелании продолжать учебный процесс, нарушении дисциплины учебного учреждения, уходе из учебного коллектива (перевод на другую специальность обучения или в другой вуз), затяжной депрессии, аутоагрессии, демонстративных истериках, девиантном поведении, суициде. Симптоматика проявляется индивидуально в зависимости от особенностей личности [20, 21].

Проявления несвойственных личности поведенческих особенностей, выходящих за рамки норм поведения конкретной личности, являются сигналом для своевременного принятия мер и предупреждения более серьезных последствий.

Однако моббинг возникает как явление при особых предпосылках и далеко не в любой среде. Рассмотрим более подробно предпосылки появления моббинга. Основные поведенческие особенности потенциальной жертвы таковы:

- обоснованная критика по различным вопросам, и в том числе в отношении выражаемых другими людьми мнений;
- частые жалобы на различные жизненные обстоятельства;
- распространение личной информации относительно третьих лиц;
- создание фейковых новостей по различным вопросам;
- демонстрация и акцент внимания на преимуществах и достижениях в различных областях деятельности;
- открытое проявление излишней слабости, нерешительности, боязни новизны;
- действия, противоречащие общепринятым нормам;
- игнорирование корпоративных мероприятий, участие к которым является добровольным.

Таким образом, в качестве жертвы моббинга может выступить любой человек, внешность, таланты или поведение которого выделяются на фоне остальной группы учащихся. Поведение может быть как отрицательным, так и положительным с точки зрения морально-этических норм коллективного эго. Речь

идет о контрастных факторах поведения. Однако сильные личности реже становятся жертвами моббинга. Они смело выдвигают актуальные предложения и креативные идеи и, как правило, независимы от коллективного мнения.

Схематично совокупность этапов моббинг-процесса представлена на рис. 2. На этапе «формирования условий возникновения моббинга» учебный коллектив делится на следующие составляющие группы: объект моббинга (потенциальная жертва), группа поддержки потенциальной жертвы, моббер, содействующая мобберу группа студентов и наблюдатели, которые не принимают участия в развитии событий.

Одним из важнейших вопросов моббинга является возможность своевременно распознать предпосылки будущего моббинг-процесса и в случае активной фазы действий – перестроить свое поведение таким образом, чтобы купировать или нейтрализовать возможные последствия. Сложнее всего отследить сам факт предпосылок, так как человек, включенный в ситуацию, с большой долей вероятности считает многие проявления отношений в учебных коллективах случайными совпадениями и лишь нейтральный взгляд человека, не включенного в моббинг-процесс, позволяет оценить ситуацию в полной мере.

В настоящее время существуют техники для своевременного реагирования на любом этапе моббинг-процесса. В первую очередь необходимо учитывать, что правильное применение техник и их влияние на ситуацию индивидуально. При разборе каждого случая учитываются психологические особенности личности потенциальной жертвы и лидера, микроклимат учебного коллектива и ситуация, в рамках которой возникают предпосылки для формирования моббинг-процесса.

На основе проведенного анализа существующих техник авторами предлагается типовой вариант действий потенциальной жертвы моббинга:

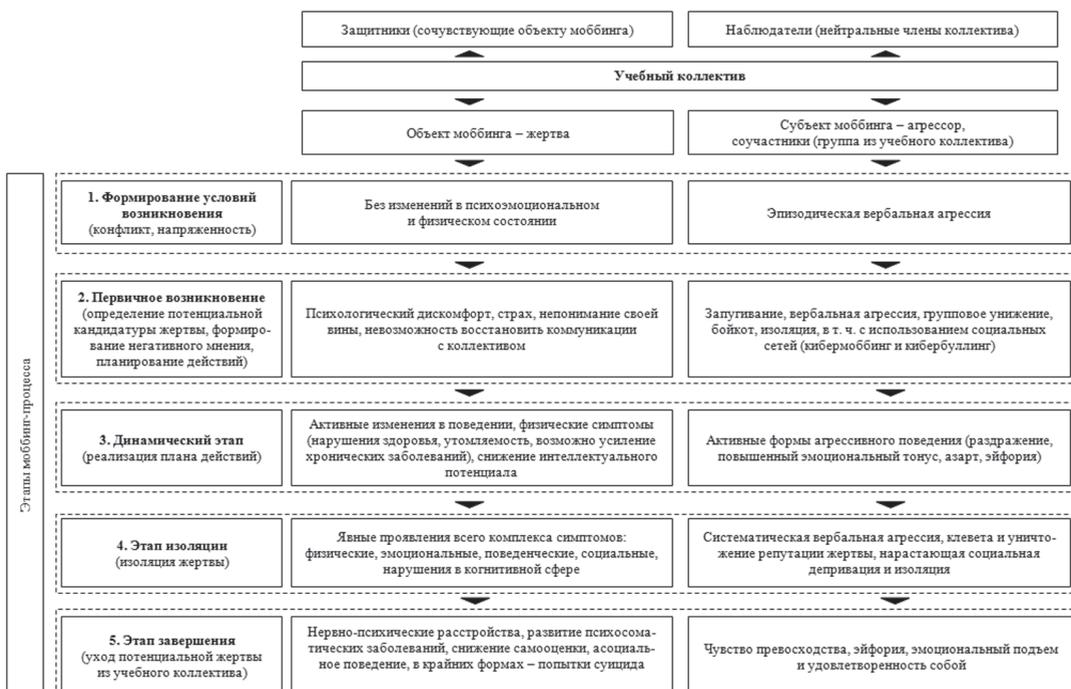


Рис. 2. Этапы моббинг-процесса

1. Анализ сложившейся ситуации и возможное прогнозирование динамики развития. Первоначально необходимо понять причинно-следственные связи и установить, что именно послужило катализатором для сложившейся ситуации. Причиной могло стать поведение, действия, внешность или другие особенности потенциальной жертвы моббинга. В случае, если данная особенность не подлежит корректировке, то возможная смена учебного коллектива и перевод на другую специальность или в другой вуз не имеет смысла, так как существует большая вероятность повторения происходящего.

2. Работа с самооценкой. У сильной, уверенной в себе и своих действиях личности значительно меньше шансов стать потенциальной жертвой моббинга. Первое, с чего стоит начать, – это самодиагностика. Выпишите все свои сильные и слабые стороны на листе бумаги, разделите их на категории, например: внешность, таланты, интеллект, семья, друзья. Условие одно – будьте честны с собой. Распределив свои достоинства на 4–5 категорий, вы сразу делаете вывод, с чем дальше необходимо работать. Второе – необходимо выбрать для себя аудиальную поддержку в виде любого текста, который восхваляет вас. Третье – посмотреть со стороны на свою реакцию, смоделировать ситуацию и попробовать ее проиграть с помощником, меняясь ролями в процессе отработки.

3. Контроль проблемы. Личный контроль, бдительность, аккуратность в высказываниях и поведении по отношению к членам учебного коллектива придадут сбалансированность и исключат возможность появления предпосылок для нападков. «Золотая середина» во всем.

4. Способ реагирования. В зависимости от выбранного способа реагирования потенциальной жертвы можно получить предполагаемую реакцию от инициаторов моббинг-процесса. Данный прием напоминает игру в бильярд, когда от одного удара шары хаотично разлетаются по игровому столу, а затем игрок сам прогнозирует последствия каждого попадания в шары и продумывает угол и силу удара так, чтобы все шары закатились в нужные лузы. Ситуативно говоря, молчание может быть воспринято как смирение и последующая возможность лидера и его группы продумать и апробировать на потенциальной жертве моббинга более серьезные действия. Инициаторы моббинга, таким образом, прощупывают степень дозволенности и возможность манипуляции.

5. Возможность открытого диалога. Если существует такая возможность, необходимо собраться с силами, запастись мужеством и уверенностью в себе и выйти на открытый диалог с лидером группы учебного коллектива. Если диалог состоится, то стоит занять уверенную позицию и держаться на равных, не опускаться до личных оскорблений из разряда «а я..., да ты...», соблюдать нейтралитет. В данной ситуации стоит назвать вещи своими именами и констатировать факты, на основании которых потенциальная жертва пришла к тем или иным выводам. Существует вероятность, что после открытого диалога отношения между участниками учебного коллектива наладятся.

6. В случае, если речь идет о новом или уже устоявшемся учебном коллективе, необходимо помнить, что предпосылками к предотвращению будущего моббинг-процесса могут стать эмоциональная устойчивость, умение аргументированно отстаивать свое мнение по обсуждаемым вопросам и неконфликтность (стремление обойти или сгладить острые углы в процессе дискуссии).

7. В случае невозможности разрешения ситуации психологического террора необходимо обратиться к специалисту-психологу. Разорвать круг моббинг-процесса сложно, но всегда можно прибегнуть к консультации психолога, который осуществляет профессиональную деятельность на базе учебного учреждения. В силу профессиональной этики вся личная информация является конфиденциальной. Однако не следует забывать и о юридической составляющей, когда речь идет о жестоком обращении.

Предупредить проблему или принять меры на ранней стадии ее развития является основной задачей психологов учебных заведений. Рекомендации специалиста помогут выбрать метод применительно к сложившейся ситуации и определить линию поведения.

Обсуждение и заключение

В исследовании был выявлен круг лиц – возможных участников моббинг-процесса в учебных коллективах.

Определены основные предпосылки возникновения моббинга в учебных коллективах: внутренняя напряженность в коллективе, страх, зависть, безделье, конкуренция.

Определены основные этапы моббинг-процесса: формирование предпосылок, начальная фаза, активная фаза, фаза социальной изоляции, фаза ухода потенциальной жертвы из учебного коллектива.

В исследовании представлена схема, определяющая взаимосвязи объектов и субъектов моббинг-процесса на основных его этапах.

Разработан типовой вариант действий потенциальной жертвы моббинга, включающий в себя: анализ сложившейся ситуации и возможное прогнозирование динамики ее развития, работа с самооценкой, контроль проблемы, определение способа реагирования, стремление к мирному урегулированию конфликта путем открытого диалога, самоконтроль и умение аргументированно отстаивать свое мнение, консультация психолога учебного заведения.

Таким образом, исследование показало, что потенциальной жертвой моббинг-процесса может стать любой человек из учебного коллектива. Став жертвой моббинг-процесса единожды и не справившись с ситуацией, он с большой степенью вероятности столкнется с повторением случившегося и в рамках нового коллектива. Основой предотвращения моббинг-процесса является своевременное выявление предпосылок его формирования. Немаловажную роль в предотвращении моббинг-процесса играет умение потенциальной жертвы моббинга применять на практике техники его предупреждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Lorenz K.* Das sogenannte Böse: Zur Naturgeschichte der Aggression. Wien: Borotha-Schoel-er, 1963.
2. *Heinemann P.P.* Mobbning – Gruppvåld bland barn och vuxna. Natur och kultur. Stockholm, 1972. P. 78.
3. *Leymann H.* The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. No. 5–2. Pp. 165–184.
4. *Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P.* Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing. 1999. Pp. 50–68.

5. Дружилов С.А. Проблема моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // Высшее образование в России. – 2011. – № 6. – С. 118–122.
6. Дружилов С.А. Профессионализм как условие выживания личности // Ананьевские чтения – 2005: мат-лы науч.-практ. конф. / под ред. Л.А. Цветковой, Л.М. Шипицыной. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2005. – С. 310–312.
7. *Balducci C.* Mobbing at work: a literature review on defining aspects and consequences. *Psicologia della salute*. 2009. Vol. 1. Pp. 101–128.
8. Лучина Е.А. Моббинг и буллинг: особенности проявления моббинга в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – № 13. – Т. 3. – С. 818–820.
9. Алтухова Г.А. Моббинг как этическая проблема // Библиоковедение. – 1998. – № 2. – С. 63–70.
10. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. – 2002. – № 2. – С. 97–105.
11. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография / под ред. Л.В. Свиридовой, В.В. Романова. – Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской акад. гос. службы, 2011. – С. 372.
12. Коновалова В.Г. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3. – С. 105–113.
13. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3 (17) [Электронный ресурс]. – URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 30.04.2020).
14. Кон И.С. Школьное насилие: буллинг и хейзинг // Мальчик – отец мужчины. – М.: Время, 2010. – С. 790.
15. Щипанова Д.Е. Моббинг в образовательной среде // Сборник научных трудов SWorld. – 2013. – Т. 23. – № 4. – С. 64–69.
16. Дёгтева Т.А., Моногарова Е.Г., Цветаева Т.М. [и др.]. Профилактика кибермоббинга и кибербуллинга в среде несовершеннолетних: метод. пособие. – Ставрополь: Параграф, 2017. – С. 81.
17. Бочавер А.А., Хломов К.Д. Кибербуллинг: травля в пространстве современных технологий // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – Т. 11. – № 3. – С. 177–191.
18. Агентство «Михайлов и Партнеры. Аналитика» [Электронный ресурс]. – URL: <http://m-p-a.ru/> (дата обращения: 19.10.2020).
19. Малеев В.А., Безпальченко В.М. Моббинг: причины, таксономия, последствия // Вестник ХНТУ. – 2016. – № 2 (57). – С. 209–214.
20. Евтихов О.В. Моббинг: фазы развития и его профилактика. 22.01.2015 [Электронный ресурс]. – URL: <https://mobbingu.net/articles/detail/56/> (дата обращения: 11.09.2020).
21. Малкина-Пых И.Г. Психология поведения жертвы. Справочник практического психолога. – М.: ЭКСМО, 2006. – С. 1008.

REFERENCES

1. *Lorenz K.* Das sogenannte Böse: Zur Naturgeschichte der Aggression. Wien: Borotha-Schoeller, 1963.
2. *Heinemann P.P.* Mobbning – Gruppvåld bland barn och vuxna. Natur och kultur. Stockholm, 1972. P. 78.
3. *Leymann H.* The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. No. 5–2. Pp. 165–184.
4. *Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P.* Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing. 1999. Pp. 50–68.

5. *Druzhilov S.A.* Problema mobbinga na kafedre v usloviyah reformirovaniya vuza [The problem of mobbing at the Department in the context of University Reform]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2011. No. 6. Pp. 118–122.
6. *Druzhilov S.A.* Professionalizm kak uslovie vyzhivaniya lichnosti [Professionalism as a condition for personal survival]. *Anan'evskie chteniya – 2005: mat-ly nauch.-prakt. konf. / pod red. L.A. Cvetkovej, L.M. SHipicynoj*. St. Petersburg: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2005. Pp. 310–312.
7. *Balducci C.* Mobbing at work: a literature review on defining aspects and consequences. *Psicologia della salute*. 2009. Vol. 1. Pp. 101–128.
8. *Luchina E.A.* Mobbing i bullying: osobennosti proyavleniya mobbinga v Rossii [Mobbing and bullying: features of mobbing in Russia]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavtiki*. 2017. No. 13. Vol. 3. Pp. 818–820.
9. *Altuhova G.A.* Mobbing kak eticheskaya problema [Mobbing as an ethical problem]. *Bibliotekovedenie*. 1998. No. 2. Pp. 63–70.
10. *Rekosh K.H.* Mobbing i problema ego preodoleniya vo Francii [Mobbing and the problem of overcoming it in France]. *Trud za rubezhom*. 2002. No. 2. Pp. 97–105.
11. *Sovremennye problemy upravleniya chelovecheskimi resursami: monografiya / pod red. L.V. Sviridovoj, V.V. Romanova* [Modern problems of human resource management: monograph / ed. by L.V. Sviridova, V.V. Romanov]. N. Novgorod: Izd-vo Volgo-Vyatskoj akad. gos. sluzhby, 2011. P. 372.
12. *Konovalova V.G.* Mobbing kak mobbing: istochniki i posledstviya psihologicheskogo terrora [Mobbing as mobbing: sources and consequences of psychological terror]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment*. 2011. No. 3. Pp. 105–113.
13. *Druzhilov S.A.* Psihologicheskij terror (mobbing) na kafedre vuza kak forma professional'nyh destrukcij [Psychological terror (mobbing) at the Department of higher education as a form of professional destruction]. *Psihologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn*. 2011. No. 3 (17). <http://psystudy.ru> (accessed April 30, 2020).
14. *Kon I.S.* Shkol'noe nasilie: bullying i hejzing [School violence: bullying and hazing]. *Mal'chik – otec muzhchiny*. Moscow: Vremya Publ., 2010. P. 790.
15. *Shchipanova D.E.* Mobbing v obrazovatel'noj srede [Mobbing in the educational environment]. *Sbornik nauchnyh trudov SWorld*. 2013. Vol. 23. No. 4. Pp. 64–69.
16. *Dyogteva T.A., Monogarova E.G., Cvetaeva T.M. [i dr.]*. Profilaktika kibermobbinga i kiberbullinga v srede nesovershennoletnih: metod. posobie [Prevention of cyberbullying and cyberbullying among minors: a Methodological guide]. Stavropol': Paragraf Publ., 2017. P. 81.
17. *Bochaver A.A., Hlomov K.D.* Kiberbulling: travlya v prostranstve sovremennyh tekhnologij [Cyberbullying: bullying in the space of modern technologies]. *Psihologiya. Zhurnal Vysšej shkoly ekonomiki*. 2014. Vol. 11. No. 3. Pp. 177–191.
18. Agentstvo «Mihajlov i Partnery. Analitika» [Mikhailov & Partners. Analytics]. <http://m-p-a.ru/> (accessed October 10, 2020).
19. *Maleev V.A., Bezpalychenko V.M.* Mobbing: prichiny, taksonomiya, posledstviya [Mobbing: causes, taxonomy, consequences]. *Vestnik HNTU*. 2016. No. 2 (57). Pp. 209–214.
20. *Evtixov O.V.* Mobbing: fazy razvitiya i ego profilaktika [Mobbing: phase development and its prevention]. 22.01.2015. <https://mobbingu.net/articles/detail/56/> (accessed September 11, 2020).
21. *Malkina-Pyh I.G.* Psihologiya povedeniya zhertvy. Spravochnik prakticheskogo psihologa [Psychology of victim behavior. Handbook of practical psychology]. Moscow: EKSMO Publ., 2006. P. 1008.

Информация об авторах

Виктория Николаевна Чайка, кандидат юридических наук, доцент кафедры «Экономика и право». Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Российская Федерация. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Владислав Александрович Маштаков, начальник сектора 1.3.1 – заместитель начальника отдела 1.3 НИЦ ОУП ПБ. Всероссийский ордена «Знак Почета» научно-исследовательский институт противопожарной обороны МЧС России, Балашиха, Российская Федерация. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Ольга Сергеевна Маторина, старший научный сотрудник отдела 1.3 НИЦ ОУП ПБ. Всероссийский ордена «Знак Почета» научно-исследовательский институт противопожарной обороны МЧС России, Балашиха, Российская Федерация. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Олег Васильевич Стрельцов, начальник сектора отдела 1.3 НИЦ ОУП ПБ. Всероссийский ордена «Знак Почета» научно-исследовательский институт противопожарной обороны МЧС России, Балашиха, Российская Федерация. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Оксана Георгиевна Меретукова, научный сотрудник отдела 1.3 НИЦ ОУП ПБ. Всероссийский ордена «Знак Почета» научно-исследовательский институт противопожарной обороны МЧС России, Балашиха, Российская Федерация. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Information about the authors

Victoria N. Chaika, Saint Petersburg State University of Emergency Situations of Russia. Saint Petersburg, Russian Federation. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Vladislav A. Mashtakov, VNIPO EMERCOM of Russia, Balashikha, Moscow region, Russian Federation. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Olga S. Matorina, VNIPO EMERCOM of Russia, Balashikha, Moscow region, Russian Federation. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Oleg V. Streltsov, VNIPO EMERCOM of Russia, Balashikha, Moscow region, Russian Federation. **E-mail:** odp1313@yandex.ru

Oksana G. Meretukova, VNIPO EMERCOM of Russia, Balashikha, Moscow region, Russian Federation. **E-mail:** odp1313@yandex.ru