

*With the development of market competition is intensified, so that business leaders are in constant search of new business management tools and instruments to enhance competitiveness. In this paper we define the concept of competitiveness. We consider a system of competitive advantages that form the basis of formation of the company's competitiveness. The basic directions to ensure competitiveness.*

**УДК 159.9:316.35**

### **МЕЖГРУППОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Маркелова К.А., студентка 1 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Анохина Н.Ф., к.п.н., доцент  
кафедры экономики и управления  
Стерлитамакский филиал ФГБОУ ВПО «Башкирский  
государственный университет»*

**Ключевые слова:** *межгрупповой конфликт, моббинг, харассмент.*

*В статье рассматриваются такие межгрупповые проблемы в организации, как моббинг и харассмент.*

Социальная дифференциация общества значительно усложняет управленческую деятельность вообще и в области межгрупповых отношений в организации в частности. Любая организация состоит из формальных и неформальных групп, между которыми всегда существовали, и будут существовать противоречия, нередко проявляющиеся в форме конфликтов.

По мнению Н.В. Гришиной: « Конфликт – это столкновение противоположных интересов». Конфликт – явление неизбежное. Абсолютная бесконфликтность в коллективе скорее показатель застоя во внутренней жизни компании, чем признак благополучия. Однако успешное проявление конфликтов и грамотное его разрешение превращает в механизм, который может послужить толчком к развитию отношений между людьми.

Межгрупповой конфликт представляет собой противостояние и столкновение двух или более групп в организации. Такое противостояние может носить профессионально-производственную, социальную и

эмоциональную основы [1, с.50-51]. Из конфликтов одними из наиболее негативных являются моббинг и харассмент.

Моббинг – новое слово для обозначения хорошо всем известного явления: травли на рабочем месте. Проблема моббинга становится особенно актуальной в последние годы – когда страх потерять работу стал очень популярен, а желание сделать карьеру любой ценой уже никого не удивляет. Специалисты выделяют несколько разновидностей моббинга. Горизонтальный – когда угроза исходит от коллег. При вертикальном моббинге задействована иерархическая система: начальство травит подчиненного или, наоборот, подчиненные решили выжить руководителя. Но, пожалуй, самым ужасным является так называемый сэндвич-моббинг – когда нападки идут отовсюду: и со стороны подчиненных, и со стороны руководства.

Моббинг всегда направлен на одного человека, а не на группу. И, наконец, моббинг не преследует никаких целей, кроме унижения и запугивания жертвы. Методы, которые используют преследователи, всегда примерно одинаковы:

1. Изоляция от неформальных личных контактов. Здесь существует масса возможностей: жертву не зовут с собой обедать или в курилку, не приглашают на вечеринки, не здороваются.

2. Перекрытие каналов служебной информации. Сотрудники могут намеренно скрывать или «забывать» сообщить сведения, касающиеся работы – не пересказывать рабочие новости, слишком поздно доносить служебную информацию, забыть пригласить на совещание.

3. Игнорирование успехов. Сотрудники игнорируют любые достижения жертвы, не обращают внимания на ее вклад в общее дело. Руководство систематически оставляет жертву без вознаграждений и продвижения по службе.

4. Попытки испортить репутацию – как личную, так и профессиональную. Преследователи могут распускать различные сплетни о жертве, подбрасывать «улики», порочащие ее достоинство, воровать со стола нужные бумаги. Иногда противостояние переходит в открытую фазу – в оскорбления и физическое насилие [2].

Психологическим притеснением (харассментом) называется любое несоответствующее и нежелательное поведение, которое способно оскорбить или унижить индивидуума. Харассмент может выражаться в форме слов, жестов или действий, направленных на то, чтобы вывести из себя, унижить, оскорбить, запугать, смутить другого, либо создать непереносимую, унижающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду.

Обычно наблюдаются следующие последствия харассмента: кумулятивный стресс, травматический стресс, выгорание, депрессия, расстройства адаптации, острое стрессовое расстройство, посттравматическое стрессовое расстройство. Связи между харассментом и психическим здоровьем четко прослежены в многочисленных исследованиях[3].

Таким образом, межгрупповые конфликты являются нормальными, даже неизбежными, поскольку группы всегда имеют конфликтующие цели и конкурируют за ограниченные ресурсы, достижение более высокого статуса и другие факторы успеха. Поэтому всегда нужно искать способ разрешения конфликтов, который будет наиболее эффективен в конкретной ситуации и стремиться

### Библиографический список:

1. Гришина Н. В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2009. – 114 с.
2. Ходанова Ю.В. Моббинг. // Сайт Московской Коллегии адвокатов «Ноздря, Мишонов и партнеры» URL: <http://www.nozdrya-mishonov.ru/library/articles/86/2036/> (Дата обращения: 22.03.2014).
3. Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2013. – N 3 (20). – URL: [http://www.medpsy.ru/mptj/archiv\\_global/2013\\_3\\_20/nomer/nomer18.php](http://www.medpsy.ru/mptj/archiv_global/2013_3_20/nomer/nomer18.php) (Дата обращения: 23.03.2014).

### INTERGROUP PROBLEMS IN ORGANIZATIONS

*Markelova K.A., Anohina N.F.*

**Key words:** *Intergroup conflict, the mobbing, the harassment.*

*The article considers such intergroup problems in the organization, as mobbing and harassment.*