

УДК 331.104

Орлова К.М. магистрант
Академия маркетинга и социально-информационных технологий –
ИМСИТ
Россия, г. Краснодар
Научный руководитель: Базык Е.Ф.
к.э.н., доцент
Академия маркетинга и социально-информационных технологий –
ИМСИТ
Россия, г. Краснодар

МОББИНГ НА РАБОТЕ ИЛИ КАК БОРОТЬСЯ С ГРУБОСТЬЮ

Аннотация: Статья посвящена теме трудовых отношений в коллективе. Рассматривается такое негативное психологическое явление в профессиональной сфере деятельности как моббинг. Раскрывается понятие моббинга, его причины и виды. А также сформулированы последствия и методы борьбы с ним.

Ключевые слова: моббинг, агрессор, причины моббинга, виды моббинга, последствия моббинга.

*Orlova K.M. undergraduate
Academy of marketing and socio-information technology-IMSIT
Russia, g. Krasnodar
Supervisor: Bazyk E.F.
Ph.d., Associate Professor
Academy of marketing and socio-information technology-IMSIT
Russia, g. Krasnodar*

MOBBING AT WORK OR HOW TO DEAL WITH RUDE

Abstract: the article is devoted to the topic of labor relations in the workplace. Seen such a negative psychological phenomenon in the professional sphere of activity as mobbing. Expands the concept of mobbing, its causes and types. And outlines the implications and methods of combating it.

Keywords: mobbing, aggressor, causes of mobbing, mobbing species, the consequences of mobbing.

Каждая вторая рабочая сфера подразумевает под собой, так или иначе, работу в коллективе.

Но не каждый коллектив можно считать сплоченным и налаженным. Может случиться и так, что деловая жизнь превращается в поле битвы. Противостоять нужно 8 часов в день, всю рабочую неделю и целому полчищу врагов, в лице коллег, которые задались целью портить жизнь отдельным его представителям. Название такому явлению – моббинг.

Моббинг зародился вместе с человечеством. Но принято считать такое понятие молодым. Его изучение занялись психологии в 80-хх годах XX века.

Психолог из Швеции Х. Лейман изучал открытое и враждебное отношения большинства людей в трудовом коллективе к индивиду, которое проявляется с регулярностью, и дал этому название – моббинг (от англ. «mob» - толпа). Другими словами моббинг – это травля толпы по отношению к одному из коллег [1].

В таблице 1 представлены причины возникновения моббинга.

Таблица 1 – Причины моббинга

Причины моббинга		
Социальные	Производственные	Психологические
1. Изменение социальной структуры; 2. Ценностные конфликты; 3. Социально-дискриминирующие ценности.	1. Неблагоприятные условия внешней среды; 2. «Закостенелые организационные структуры»; 3. Карьерный рост, как стимул для конкурентов; 4. Недостаточно четкое распределение задач.	1. Неопределенная стрессовая ситуация; 2. Поведение как причина: – зависть; – фрустрация; – антипатия; – страх; – безделье.

Самыми популярными причинами моббинга является страх и зависть. Карьерный рост, успех в рабочих делах или даже в личной жизни порождает зависть со стороны сотрудников. Откуда появляется и страх, ведь на фоне успешного коллеги остальные могут казаться некомпетентными, а вместо саморазвития им проще избавиться от умника[3].

Как ни странно, психологии считают провокаторами самих жертв. То есть, как моббингу могут привести как плохие качества жертвы, так и хорошие:

- 1) качественное и быстрое выполнение работы;
- 2) соблюдение дисциплины;
- 3) отказ от неформального общения с коллегами;
- 4) проявление слабости и неуверенности;
- 5) порождение сплетен;
- 6) хвастовство;
- 7) возмущение и жалобы;
- 8) синдром «белой вороны»;
- 9) получение премий и наград.

Интересно и то, что у моббинга есть и виды (рисунок 1).

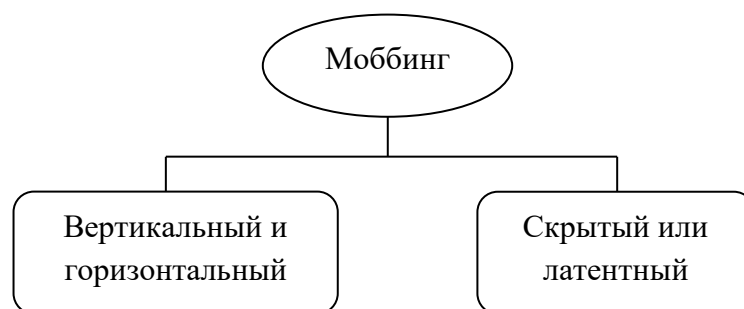


Рисунок 1 – Виды моббинга

1. Вертикальный связан с руководителем. Направлен на него или на оборот исходит от руководителя.

Горизонтальный – травля группы людей одного из своих коллег.

2. Скрытый (латентный) – жертва испытывает дефицит общения в коллективе. Другими словами – игнорирование [2].

Цель таких действий заключается в одном – заставить жертву уволиться.

С моббингом можно и необходимо бороться. Иначе такое явление может привести к разрушительным последствиям:

- 1) депрессия и стресс;
- 2) снижение работоспособности;
- 3) заниженная самооценка;
- 4) потеря концентрации;
- 5) агрессия без мотива;
- 6) обострение хронических заболеваний;
- 7) потеря работы.

Так же последствия могут быть негативными не только для жертвы, но и для компании в целом. При поощрении такого поведения некоторых сотрудников, руководитель рискует терять профессионалов, что выльется в текучесть кадров и нанесет вред всему рабочему механизму. А как правило агрессоры не отличаются высоким уровнем профессионализма, ведь травля отнимает много рабочего времени и сил, следовательно им просто не остается времени на выполнение своих прямых обязанностей. Это говорит о том, что с моббингом должна бороться не только жертва, но и тот, кто заинтересован в эффективной работе персонала 4].

Так как же противостоять травле со стороны коллег:

1. Если речь идет о ранних стадиях прессинга, то необходимо дать жесткий отпор агрессорам. Следует проявить себя сильным и независимым от общественного мнения человеком.

2. Одно из решений – это игнорирование негатива в свой адрес. Дело в том, что игра интересна, пока играют двое. Как только один выбывает – смысл игры теряется. То есть если не реагировать на провокации, то агрессорам станет скучно и все прекратиться. Ведь моббинг – явление переменчивое.

3. Один из грустных вариантов – уйти с ненавистного коллектива. Такой вариант приемлем, когда отношения наладить невозможно и моббинг

поощряется руководством или же проявляется от руководителя. В такой ситуации лучше сменить работу, чем терять время и нервы на изменения, которым не бывать в таком коллективе. Но тогда жертве необходимо проанализировать и учесть свои ошибки, при новом трудоустройстве, ведь ситуация может повториться.

На самом деле мер по борьбе с моббингом может быть множество. Все зависит от конкретного вида моббинга и ситуации в коллективе. То есть при выборе решения необходимо все взвесить, чем приступить к действиям. Главное не пренебрегать этим. Ведь психологический прессинг многих здоровых людей превращает в инвалидов, или хуже того, доводит до суицида. К сожалению, СМИ часто сообщают о таких фактах [4].

Понятно одно, что явление под название «моббинг» очень опасно и может привести к плохим последствиям. Для успешных компаний это неприемлемо. Руководству и специалистам по управлению персоналом необходимо за этим следить и не в коем случае не допускать. Ведь моббинг также может перерасти в любое другое явление. Лучший способ борьбы – это вовремя выявить и устранить причины моббинга.

Литература:

1. Алтухова Г.А. Моббинг как этическая проблема // Библиотекосведение. 2013. – № 2. С. 63–70.

2. Гулис И.В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // Философия и социальные науки. 2008. - № 3. С. 69–76.

3. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный центр, 2011.

4. М. Даффи, Л. Сперии Как победить моббинг? Изд.: Gardners Books – 2014 – С. 115-135.