

Заградова Наталья Юрьевна

магистрант

Виноградова Марина Викторовна

д-р экон. наук, профессор, директор института

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

МОББИНГ – ДЕДОВЩИНА НА ГРАЖДАНКЕ

Аннотация: в статье рассматриваются понятие и основные разновидности моббинга: буллинг и боссинг, латентный и открытый. Устанавливается взаимосвязь между заболеваемостью сотрудников и подверженностью их психологическому давлению. Проводится исследование с целью выявления наличия факта моббинга в подразделении организации и определения его вида. На основе проведенного исследования даются рекомендации по ослаблению напряженности внутри коллектива и возможные способы урегулирования конфликта между сторонами, задействованными в моббинге. Данная статья имеет практическую ценность, поскольку приведенные ниже рекомендации общего характера и могут быть использованы в качестве руководства для сотрудников, подвергающихся психологическому террору на рабочем месте.

Ключевые слова: моббинг, боссинг, буллинг, стаффинг, психологический террор, открытый моббинг, латентный моббинг.

Моббинг. Понятие, появившееся в российском лексиконе сравнительно недавно, тем не менее, уже давно существует в офисных реалиях. Моббинг подразумевает под собой психологический террор, давление на человека. Так не то ли это, что мы называем дедовщиной в армии? Давайте разберемся в сути моббинга, его истоках, методах и проблематике.

Принято считать, что структуры подчинения и доминирования присущи только закрытым системам, наподобие армии, школ-интернатов, тюрем. Однако это не так. Все чаще психологическое давление и террор человека встречается в

рабочих коллективах. Чаще всего объектом травли выбирают новичка, поскольку тот не всегда может сразу вписаться в коллектив. Но также моббинг может быть направлен и на более успешного сотрудника, на того, в ком остальные видят непосредственного конкурента.

Изначально понятие моббинг описывало особенность в поведении животных. Группа «жертв» кооперируется и нападает на хищника, преследуя его и, тем самым, лишая его добычи и покоя. В некоторых случаях это даже приводило к гибели хищника. Однако, в природе, данное поведение обусловлено инстинктом самосохранения [5, с. 23].

Травлю сотрудников в конфликтах трудового пространства впервые описал шведский психолог и врач Ханц Лейман в начале 1980-х годов. Доктор исследовал это явление в рабочих коллективах Швеции. Ситуацию, когда человек провоцирует других коллег издеваться над кем-то, Леман назвал психологическим террором или моббингом [2, с. 120].

Существует несколько разновидностей моббинга: горизонтальный и вертикальный. Горизонтальный моббинг, или буллинг, подразумевает под собой издевательства со стороны коллег. Вертикальный моббинг также принято именовать боссингом. Из этого названия можно понять, что психологическое давление на сотрудника исходит со стороны руководства. Для начальства придирки к «неудобному» сотруднику, поручение ему невыполнимых или бессмысленных заданий, постановка под сомнение его действий и многое другое является наиболее удобным способом избавиться от подчиненного. Стоит отметить, что существует и вертикальный моббинг с обратным знаком – стаффинг. В данном случае подчиненные объединяются вместе против руководителя и выживают его с рабочего места [3, с. 63].

Существуют также такие формы моббинга, как открытый и латентный. В случае латентного моббинга все действия против сотрудника происходят в скрытой форме. Работник оказывается в изоляции от остального коллектива, его игнорируют, вся необходимая информация до него доходит в последнюю очередь

либо не доходит вовсе, его избегают и все общение сводится к минимуму. Однако, гораздо более худшей формой становится открытый моббинг, когда все насмешки, издевательства и оскорбления высказываются непосредственно человеку [6, с. 223]

Чуть ли не каждый пятый работающий россиянин, по мнению экспертов, сталкивается с «моббингом» (от англ. mob – толпа) – психологическим насилием в виде травли сотрудника в коллективе. Как правило, с целью его последующего увольнения. В результате в лучшем случае растраченные нервы и потеря работы, в худшем – загубленное здоровье [1, с. 60].

Выявлено, что у сотрудников, регулярно подвергающихся моббингу, значительно ухудшается общее самочувствие. У них возникает стресс, первыми симптомами которого являются головные боли, боли в спине, чувство усталости, потеря концентрации и т. д. В последствии данные симптомы могут развиваться в более серьезные нарушения психофизиологического состояния работника, что в конечном итоге может нанести ущерб деятельности не только конкретного взятого сотрудника, но и всей организации в целом, ставя под угрозу безопасность труда в ней [4, с. 133].

Для проведения исследования были рассмотрены два отдела, относящиеся к одному структурному подразделению, но имеющие разных руководителей. Данные отделы имеют одинаковое количество сотрудников, оба отдела возглавляют женщины. В первом отделе, условно назовём его отдел А, средний возраст сотрудников составляет 40 лет (рис. 1). Во втором отделе, назовем его отдел Б, средний возраст сотрудников 26 лет (рис. 2).

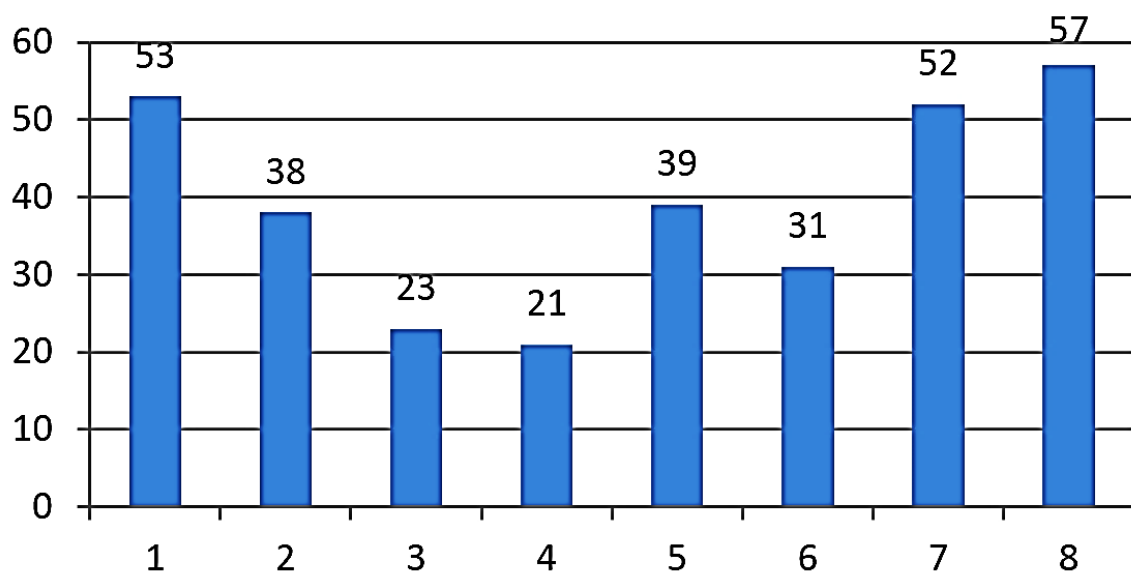


Рис. 1. Возраст сотрудников отдела А

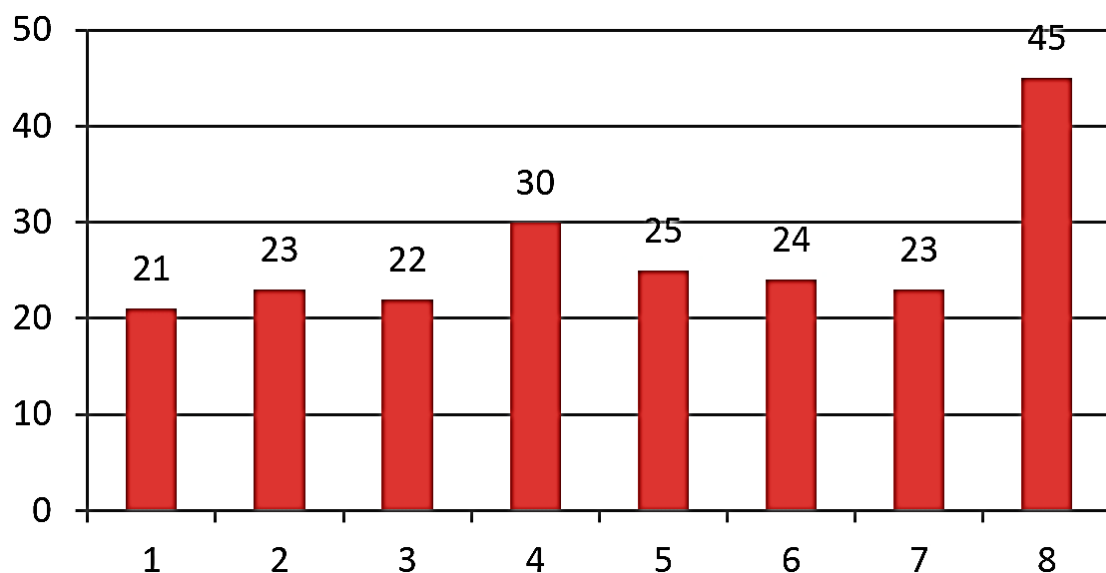


Рис. 2. Возраст сотрудников отдела Б

Сотрудникам обоих отделов было предложено заполнить анкету, которая включала в себя следующие вопросы:

1. В Вашем коллективе есть человек, вызывающий у вас личную неприязнь?
2. Испытываете ли Вы негативное отношение со стороны одного или нескольких членов коллектива?
3. Вам кажется, что Вы чаще других подвергаетесь негативному отношению со стороны руководителя?

4. Принимает ли руководитель участие в разрешении конфликтных ситуаций?
5. Как, на Ваш взгляд, воспринимают новых сотрудников в вашем отделе?
6. Руководитель оценивает Вашу работу несправедливо?
7. Вы слышите в Ваш адрес крики, ругательства?
8. Ваша работа подвергается неконструктивной критике со стороны руководителя?
9. Ваши решения и действия ставятся под сомнение?
10. Вам поручают бессмысленные задания?
11. Вам поручают задания, выполнением которых должны заниматься другие сотрудники?

Результаты опроса показали, что в отделе А проявления моббинга отсутствуют. В коллективе преимущественно дружелюбная атмосфера, в которой сотрудникам комфортно находиться и работать. Респондентами было отмечено, что в коллективе нет негативного отношения к ним как со стороны руководителя, так и со стороны коллег. Кроме того, новых сотрудников в отделе принимают тепло, коллеги всегда готовы прийти на помощь, взять на себя часть работы других, если в этом есть необходимость.

В отделе Б сложилась несколько иная ситуация. Сотрудники отметили, что в коллективе есть как минимум один человек, вызывающий у них неприязнь. Вместе с тем, 50% сотрудников считают, что они чаще других подвергаются негативному отношению со стороны руководителя. Также 37,5% сотрудников считают, что к новичкам относятся предвзято в данном коллективе, а программа адаптации новых сотрудников в данном отделе не реализуется вовсе. Более половины сотрудников отдела в ходе опроса отметили, что часто их работа оценивается руководителем несправедливо, а также подвергается неконструктивной критике с его стороны. Кроме того, часть сотрудников указала, что нередко их предложения и замечания игнорируются, а им самим поручается либо бессмысленная работа, либо та работа, которую должны были выполнить их коллеги.

Также в ходе опроса сотрудники отдела Б отметили, что некоторые из их коллег чаще подвергаются критике со стороны руководства, им не поручается ответственных заданий, они занимаются исключительно бессмысленной работой, а их обращения и высказывания чаще всего игнорируются.

Как можно заметить из представленных выше данных опроса, в отделе Б присутствует боссинг. Стоит отметить, что психологический террор со стороны руководства, в первую очередь, говорит о непрофессионализме руководителя и его заниженной самооценке. Высмеивая и унижая своих сотрудников, он стремится тем самым скрыть свои ошибки и изъяны в трудовой деятельности.

Рассмотрим несколько способов урегулирования сложившейся напряженной ситуации с начальством. В первую очередь, необходимо понять, что служит первоисточником неприязни со стороны руководства. Во-вторых, следует подходить к выполнению работы с большим вниманием и ответственностью, чтобы у руководства не появлялось поводов упрекнуть в непрофессионализме и халатности. Также стоит отказаться от участия в любых спорах и конфликтных ситуациях, а свое мнение высказывать крайне осторожно. Кроме того, не стоит забывать, что лучший выход из любой конфликтной ситуации – это переговоры. Необходимо набраться храбрости и поговорить с начальством напрямую, выяснить причины его недовольства и попытаться найти компромисс.

Однако, прежде чем начинать бороться с боссингом, стоит прежде всего убедиться, что это не является хорошо продуманной политикой по сокращению кадров.

Список литературы

1. Брынцева Г. Моббинг дик // Российская газета. Федеральный выпуск №5139.
2. Лейманн Х. Моббинг и психологический террор на рабочем месте // Насилие и жертвы. – 1990. – С. 119–126.
3. Майленова Г.Ф. Моббинг: насилие и аппарат власти в офисе // Философские науки. – 2008. – С. 63–68.

4. Поликанова О.Ю. Влияние моббинг-процессов на безопасность труда в организации // Вестник Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ). – 2012. – С. 132–135.
5. Серёдкина И.М. Моббинг – войны на работе // Актуальные вопросы современной науки. – 2010. – С. 23–33.
6. Чернышёва О.В. Моббинг-процессы в системе межличностных отношений среди работников организации // Экономика и практический менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – С. 220–224.