



МОББИНГ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Бурьянец В.А., Шавырина И.В.

Введение. Социально-психологический климат в организации – один из важнейших факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью. Гармоничные отношения внутри коллектива позволяют поддерживать качество и продуктивность труда на должном уровне, что безусловно сказывается на результатах совместной работы сотрудников [1]. Формирование благоприятного социально-психологического климата в компании – задача не только руководителя и психолога, но и каждого отдельного работника.

Препградой к построению положительного социально-психологического климата выступает такое социальное явление, как моббинг. В переводе с английского языка глагол «mob» означает «нападать толпой». Моббинг в организации – это психологическое насилие на рабочем месте, осуществляемое коллегами или начальником. Как правило, его целью является увольнение неугодного сотрудника. Исходя из определения моббинга, существуют два его вида: вертикальный и горизонтальный [4]. В первом случае давление на работника исходит от вышестоящего лица (начальника, руководителя), во втором – от его коллег, которые могут объединяться в группы.

Проблема моббинга в современных реалиях особенно актуальна, в силу ее распространенности в организациях. Миллионы людей по всему миру ежедневно сталкиваются с притеснениями и эмоциональным насилием на работе. Часто руководство невнимательно относится к сотрудникам, не видя в моббинге потенциальной угрозы. Однако преследование сотрудника со стороны коллег или начальства может



грозить серьезным ухудшением психического и физического здоровья, возникновением соматических заболеваний, вплоть до суицида. Именно поэтому любой организации необходимо бороться с моббингом во всех его проявлениях.

Методы и организация исследования. С целью изучения темы моббинга в организации в работе использовались как теоретические, так и эмпирические методы исследования: анализ и синтез, восхождение от абстрактного к конкретному, обобщение, анализ информационных материалов.

Результаты и их обсуждение. Противостоять моббингу сложно без осознания и понимания того, почему он имеет место быть. Часто причиной моббинга является межличностный конфликт, т.е. столкновение мнений, интересов, целей, взглядов на жизнь и ценностных ориентаций. В организации это может выражаться через конкуренцию и соперничество с другими сотрудниками, а также с уже существующим авторитетным лицом; через непринятие установленных норм и стилей поведения. Действующий формальный или неформальный лидер сразу видит угрозу своему авторитету, поэтому предупреждает неприятную для него ситуацию путем образования групп, направленных на моббинг жертвы. Здесь большую роль играет и поведение сотрудника – если оно не вписывается в психологические и ценностные рамки членов коллектива, то вероятность непринятия группой повышается.

Другими причинами моббинга могут выступать:

- зависть;
- желание самоутвердиться за счет коллеги (подчиненного);
- стрессовая ситуация в коллективе;
- нерациональное или нечеткое распределение обязанностей;



- слабые возможности карьерного роста;
- отсутствие контроля информационных потоков в организации.

Исследования показывают, что моббингу подвергаются не только сотрудники с мягким характером. Напористые, решительные и амбициозные работники также попадают в зону риска.

Со стороны коллег моббинг может проявляться в следующих формах: распространение слухов и сплетен; оскорбления и угрозы; дискриминирующие высказывания (по поводу пола, возраста, внешности и национальности); дезинформация; социальная изоляция от коллектива. Со стороны начальства: субъективизм при оценке работы; применение двойных стандартов; привлечение к выполнению непривлекательной работы в качестве наказания; неосуществимые распоряжения руководителя (в плане сроков и нагрузки); разглашение конфиденциальной информации о работнике.

Подвергаясь вышеперечисленным формам моббинга, сотрудник испытывает на себе весь спектр негативных эмоций, теряет мотивацию трудиться и думает об уходе из данной компании. Последствия сказываются не только на его здоровье, но и на всей организации в целом – уйти может компетентный и ценный работник, который просто не прижился в коллективе.

В европейских странах проблема моббинга достаточно хорошо освещена, в том числе и законодательно [3]. Например, в Швеции в 1993 году было принято положение о преследованиях по месту работы. Также Европейская ассоциация психотерапии обладает правом определять моббинг, как особую причину обращения за помощью. В целом европейские законы в рамках данной проблемы направлены на



предупреждение моббинг-процессов и защиту от эмоционального насилия на рабочем месте.

Заключение. В Российской Федерации термин «моббинг» не рассматривается на законодательном уровне, поэтому каждой организации необходимо принимать меры по профилактике и предотвращению эмоционального насилия. Ответственность при этом лежит как на руководителе, так и на самих работниках.

Создание благоприятного социально-психологического климата в организации, формирование в коллективе атмосферы доброжелательности и уважения друг к другу, а также обеспечение комфортных условий труда – основа профилактики моббинга [2]. Организационные мероприятия на пути к этой цели могут быть следующими:

1. обеспечение прозрачности труда;
2. установление четких границ ответственности и служебных обязанностей;
3. равное и справедливое распределение задач;
4. демократизация управления, принятие решений на коллегиальной основе;
5. использование практики коучинга, либо наставничества (направлены на раскрытие потенциала личности);
6. формирование трудовых коллективов с учетом психологической совместимости сотрудников.

Таким образом, проблема моббинга требует к себе пристального внимания, поскольку несет за собой деструктивные последствия как в социально-психологическом, так и экономическом плане. Поэтому руководству и сотрудникам организации необходимо принимать все



возможные меры по преодолению эмоционального насилия на рабочем месте.

Список литературы.

1. Гуськова Е.А. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений / Е.А. Гуськова, И.В. Шавырина // Социально-гуманитарные знания. – 2016. Т.8. – С. 249-254.

2. Касаткина Н.С. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе / Н.С. Касаткина, И.С. Аксенова // Вестник ЧГПУ. – 2013. – №10. – С. 84-91.

3. Патласов О.Ю. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте / О.Ю. Патласов, И.С. Калмыков // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – №1(23). – С. 234-242.

4. Яковлев Б.П. Моббинг – психологический террор обучающихся / Б.П. Яковлев, Г.Д. Бабушкин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2016. – №1(64). – С. 61-64.

Сведения об авторах:

***Бурьянец Вероника Андреевна, студентка 3 курса института экономики и менеджмента, кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
veronika.burts@gmail.com***

***Шавырина Ирина Валерьевна, кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
shavyrina_77@mail.ru***