УПРАВЛЕНИЕ И КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Вострокнутова Ю.А.,
студентка 3 курса направления подготовки «Управление персоналом»
НИУ «БелГУ», г. Белгород
Маслова Я.В.,
старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга НИУ
«БелГУ», г. Белгород

ПРОБЛЕМА МОББИНГА В КОЛЛЕКТИВЕ

Моббинг представляет собой форму психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения. Впервые этот термин в его современном значении ввёл психолог и доктор Ханц Лейман. Им было проведено обширное исследование данного явления на рабочих местах в 1980-х годах. В результате проведенного исследования было выявлено, что каждый четвертый специалист подвергается опасности на работе. Ханц Лейман охарактеризовал моббинг как «психологический террор», который включает «систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного».

Во всем мире на проблему моббинга в коллективе уже обратили достаточно внимания. Тема психологического террора прописывается в трудовых договорах, и в случае, если на работника оказывают психологическое давление, работодатель обязан выплатить объекту психологического террора материальное возмещение. В Европе существуют клиники, которые специализируются на лечении жертв моббинга и помогают людям выходить из кризисных ситуаций. Но к сожалению, в России не уделяют достаточного внимания борьбы с моббингом. В нашей стране совершенно не задействованы правовые возможности антимоббинговой защиты. Если в Европе о проблеме моббинга заговорили еще в конце 20 века, то в России только сейчас формируется осознание практическая потребность в правовом регулировании моббинга. Юристы осознают необходимость проработки правовых механизмов защиты от психологического террора. Уже начали появляться первые научные труды, которые посвящены отдельным аспектам моббинга в трудовых отношениях, однако комплексно тема насилия на рабочих местах в полной мере еще не изучалась.

Моббинг в организации проявляется в постоянной и чаще всего необоснованной критике, в распространение о работнике заведомо ложной информации в форме слухов и сплетней, подрывающей его профессионализм и репутацию в коллективе и организации в целом. Моббинг также может выражается в виде бойкота, насмешек, провокаций, запугиваний, прямых оскорблений, в нападках, ущемляющих честь и достоинство сотрудника, демонстративного игнорирования, и даже в виде причинения материального или физического вреда человеку. Сотрудник начинает прямо или косвенно

подвергаться эмоциональному насилию на работе. Итогом всего это всегда является увольнение и психологическая травма.

Стать жертвой моббинга, как правило, не сложно и ей может быть абсолютно любой специалист, начиная от обычного рабочего и заканчивая руководителем отдела, но исследования показывают, что чаще всего жертвами моббинга на предприятии становятся работники, которые занимают относительно высокую должность, а следовательно и более высокую заработную плату.

Причинами моббинга выступают разные аспекты жизни человека. (Рис. 1)

Рис.1. Причины моббинга в трудовом коллективе

Моббинг в трудовом коллективе должен устраняться линейными руководителями на стадии зарождения. Однако, существует механизм по профилактике моббинг-процессов для предупреждения его неблагоприятного влияния. (Рис.2)

Рис. 2. Механизм по профилактике моббинг-процессов в трудовом коллективе

Результаты медицинских исследований зарубежных специалистов показали, что моббинг на рабочем месте приводит к существенным физическим и психологическим нарушениям. Сотрудник находится в состоянии страха и поддаётся различным сомнениям. В результате работник становится психологически нестабильным, он постоянно пытается доказать трудовому коллективу свою профессиональную и социальную состоятельность [1, С. 56]. Если психологическое давление на человека усиливается, то у него появляются следующие психосоматические симптомы: мигрень, нарушения концентрации, простуда, нарушения кровообращения и бессонница вследствие чего жертва моббинга начинает часто болеть, а, следовательно, появляется большое количество пропусков. Самым печальным последствием психологической травли является самоубийство.

Как же бороться с моббингом в трудовом коллективе? Появление такой проблемы как моббинг это в первую очередь проблема руководства, его ошибка в организации труда. Работнику, которого коллектив или начальник выбрали как объект психологического давления, стоит задаться вопросом: «Почему именно я стал жертвой?».

Существуют несколько способов борьбы с психологическим давлением на рабочем месте [3, С. 195]. (Рис.3)

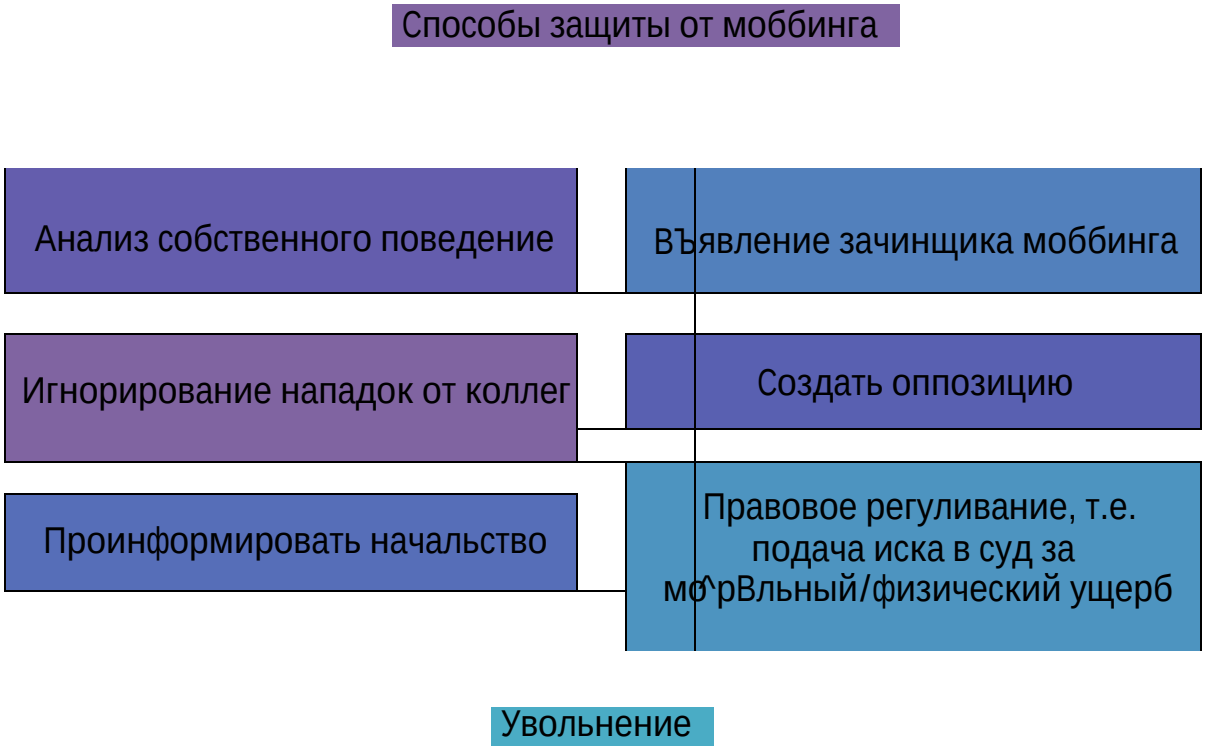

Рисунок 3. Способы защиты от моббинга в трудовом коллективе.

Можно сделать вывод, что руководство, которое заботится и уделяет большое внимание своим сотрудникам, которое занимается поддержанием благоприятного психологического климата в коллектив и развивает командный дух, не знает такой проблемы как моббинга. Если всё же возникает угроза моббинга, руководитель может уволить или «жертву» (если коллектив стал ее преследовать не просто так, а по объективным негативным причинам), или зачинщика моббинга.

Таким образом, моббинг становится тормозом для организации. Данное явление способствует снижению работоспособности, формируется неблагоприятный климат в коллективе, растет текучесть кадров, большая вероятность неправильно принятых решений.

Список использованных источников:

1. Алферова Я. И. Сравнительный анализ социально-психологических характеристик сотрудников, подвергающихся моббингу в организациях // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 11. С. 56-64.

2. Евтихов О.В. Моббинг: фазы развития, и профилактика // Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. СПб. : Речь, 2010. С. 192-196

3. Терещенко Г.Ф. Психологическое притеснение (моббинг) на рабочем месте как социальный феномен // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2012. № 19. С. 160-165.