

## Содержание

Введение.....	3
1. Организационно-управленческие причины моббинга.....	5
2. Преодоление и профилактика моббинга в организации.....	9
Заключение.....	10
Список литературы.....	11

## Введение

«Моббинг персонала» - звучит довольно безобидно, если вы никогда не встречались с этим определением и не сильны в познаниях иностранных языков. На самом же деле это красивое слово «моббинг» далеко не безобидное. «Моббинг» в переводе с английского «mobbing» означает запугивание, издевательство, травля. Проще говоря, моббингом называется ополчение коллектива на одного или нескольких его членов.

Моббинг широко распространен в животном мире, только называется «внутривидовой агрессией». В качестве примера можно привести львиный прайд. В этих прайдах чаще всего находится несколько львов самцов и гарем самок. В прайдах всегда доминируют самые сильные львы - альфа-самцы. Со временем молодые самцы из прайда начинают претендовать на роль альфа-самца. Но ни один самец-лидер не отдаст свои полномочия другому самцу. Между ними случаются стачки и проигравший покидает прайд.

В человеческом мире причиной моббинга чаще всего становится зависть. Зависть приводит к тому, что пожилые сотрудники начинают травить молодых и более успешных сотрудников компании. Травля может применяться и к более опытным сотрудникам компании, к которым благословно относится начальство. Но зависть - это не единственная причина моббинга.

Агрессия и террор со стороны начальства называется боссингом. Данный вид моббинга встречается в случаях, когда начальник хочет «поставить на место» своих подчиненных.

Моббинг очень широко распространен в Японии. Дело в том, что в этой стране существуют традиции пожизненного найма. Уволить сотрудников в открытую никто не стремится, но начальство может создать настолько невыносимые условия работы, что сотрудники будут увольняться сами.

Целью данной работы является исследование роли моббинга в системе межличностных конфликтов в организации.

Основные задачи работы:

- рассмотреть основные организационно-управленческие причины моббинга;
- рассмотреть моббинга.

## 1. Организационно-управленческие причины моббинга

Помимо межличностных конфликтов из-за различия бытовых интересов сотрудников в организации возможны межличностные конфликты другого типа.

Нападки и притеснения со стороны коллег по работе как явление известны уже давно, но как отдельная психологическая проблема они были выделены только в конце 70-х - начале 80-х годов. Первые исследования были проведены в Швеции. В развитых странах, как показывает статистика, это явление становится причиной существенного снижения экономической эффективности бизнеса: почти каждый двадцатый вновь нанимающийся подвергается моббингу на новом месте (5%). При этом необходимо учитывать, что это только в момент приема на работу. Процент же людей, которые во время дальнейшей «рабочей» жизни стали жертвами моббинга, в десятки раз больше.

Убытки от потерянного рабочего времени и недостатка мотивации могут быть гораздо больше, чем при сокращении рабочего времени или повышении зарплаты.

Как правило, межличностные конфликты такого типа распространены среди сотрудников одного уровня, но он присутствует и в отношениях руководства с подчиненными. Не редки ситуации, когда подчиненные и руководство вместе подвергаются или сами участвуют в моббинге. Однако случаи преследований руководителя со стороны подчиненных статистически крайне редки.

Особую роль в мониторинге таких ситуаций и их преодолении, безусловно, играют менеджеры по персоналу, руководители соответствующих служб. Особое внимание им следует обратить на

следующее. В основе потенциального конфликта может лежать активная работа кадровой службы по поиску на вакантное место очень квалифицированного работника, возможно, с большим личностным потенциалом, чем требовалось ранее, или даже требуется на сегодня. Ведь одной из распространенных причин моббинга в отношении нового сотрудника является уровень его образования, который может намного превышать уровень образования окружающих его людей. Он может быть умнее и начитаннее окружающих, что также может сделать его нежеланным в этом трудовом коллективе, ведь он не подходит под принятые групповые клише. Но возможные ситуации многообразнее, чем кажется на первый взгляд. Чаще всего жертвами становятся:

- студент на стройке;
- рабочий в офисе;
- секретарша на новом месте;
- сотрудник, назначенный внезапно начальником над своими бывшими сослуживцами;
- сотрудник, резко пониженный в должности;
- коллега, с которым приходится вдруг делить работу;
- верующий в ряду убежденных атеистов, и наоборот;
- иностранец (житель ближнего зарубежья);
- иностранец (житель дальнего зарубежья);
- «удачливый» провинциал.

На них будут смотреть косо, и это может не зависеть от того, как они работают. Интеллектуал может на стройке выполнять работу так же качественно, как и рабочий за письменным столом, рабочий же может хорошо трудиться и в офисе, но оба могут оставаться не признанными своими коллегами.

Из-за моббинга снижается производительность: многие сотрудники начинают ходить на работу в первую очередь затем, чтобы узнать, что еще натворит этот чудак-коллега, как он будет реагировать на новые каверзы и

выбираться из свежевыкопанных ям. Моббинг сплачивает не трудовой коллектив, а офисную толпу, помогает людям почувствовать себя в безопасности.

Объектом моббинга может стать каждый, утверждают исследователи. Но пока офисные «остроумы» направляют огонь своих эмоций на изгоя, остальным травля не грозит. Неудивительно, что защищать изгоя никто не спешит. Чаще всего закрывает глаза на происходящее в коллективе и руководители, а некоторые даже поддерживают мобберов.

Моббинг - это подлость и грязь, но испытание им нужно выдержать с достоинством, полагают многие. Люди не хотят признать себя побежденными, стремятся выстоять во что бы то ни стало. Сдаваться не в их правилах - так они ответят вам, если вы спросите их, почему они не уволились сразу. Другие же не уходят потому, что боятся не найти работу.

Понятно, что в последнем случае самооценка у человека близка к нулю. Но она опустится «ниже плинтуса», если тянуть с увольнением, а подстрекатели-мобберы погрузят немного по поводу ускользнувшего «лакомства» и начнут озираться окрест в поисках новой жертвы.

Чаще всего моббинг зарождается в коллективах при следующих условиях:

- в коллективе имеются родственные/интимные связи;
- работают пожилые сотрудники, которые боятся потерять свое место;
- дублируются должности;
- попустительски относятся к интриганам и сплетникам;
- границы ответственности и служебных обязанностей – расплывчатые;
- неравномерно разделена работа (одни вкалывают, у других вечный обеденный перерыв);
- отсутствуют возможности карьерного роста;
- начальник - трус и слабак, которому раздоры в коллективе на руку: ему кажется, что так проще им управлять.

Мобберы могут преследовать самые разные цели. Так, для некоторых это возможность «разрядиться», скрасить скучные трудовые будни, поупражняться в остроумии. Другие хотят отомстить сослуживцу за успешность, непохожесть. А третьи считают моббинг хорошим способом наказать коллегу, отвергнувшую ухаживания. Кстати, отсутствие личной жизни у сотрудников - очень значимый фактор для появления моббинга.

Некоторые особенности могут усилить и без того негативный эффект моббинга на жертву. Ключевая из них - отсутствие интересов вне работы, заикленность на офисе. Кроме того, серьезно усугубляет положение склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям.

## 2. Преодоление и профилактика моббинга в организации

Поскольку моббинг чреват ощутимыми экономическими потерями для предприятия, руководству нужно принимать меры, не позволяющие развиваться такому явлению:

1. создавать в коллективе положительный микроклимат;
2. развивать здоровую конкуренцию;
3. четко распределять обязанности между отделами и конкретными сотрудниками;
4. совершенствовать управленческие навыки руководителей;
5. создавать четкую и объективную систему карьерного роста;
6. обеспечить открытость информации и обратную связь с коллективом;
7. не допускать распространения слухов, пресекать интриги и доносы;
8. исключить родственные, дружеские, интимные отношения между руководителями и подчиненными, разного рода блат и кумовство.

А что требуется от сотрудника, чтобы не стать жертвой моббинга? Справедливости ради, сразу оговоримся – иногда даже следование всем советам психологов не поможет. Но рекомендации таковы:

1. ведите себя с коллегами доброжелательно, но с достоинством;
2. не поддерживайте никаких закулисных разговоров, сплетен и интриг;
3. будьте вежливы и ровны в общении;
4. не привлекайте излишнего внимания неординарным поведением;
5. не ведитесь на провокации, спокойно поинтересуйтесь, чего от вас хотят;
6. уважайте принятые правила и традиции, посещайте корпоративные мероприятия;
7. свои обязанности выполняйте добросовестно, проявите себя профессионалом своего дела.

## Заключение

Итак, хотя и моббинг не является преступлением, но его последствия схожи с самыми тяжелыми из них. Именно поэтому начали появляться организации, в которые люди могут обращаться при возникновении сложностей на работе. Сейчас про моббинг узнает все больше людей, так что становится легче с ним бороться. В первую очередь, если человек столкнулся с травлей на рабочем месте, то он должен понимать, что существует множество способов решения конфликтных ситуаций. Самое главное - верить в себя и контролировать ситуацию.

Контролировать ситуацию также должно руководство. Оно должно распознавать первые признаки моббинга. Руководство должно понимать, к каким последствиям может привести данный вид террора и должно пресекать моббинг на корню.

Благодаря большому количеству информации о моббинге стало широко известно в Европе. Несколько стран даже приняли новые законы, чтобы решить проблему моббинга. По всей Европе были созданы организации для оказания помощи жертвам травли и издевательств. Были приняты и другие меры по борьбе с моббингом. Например, в ежедневных газетах были опубликованы телефоны «горячей линии» и адреса для получения консультации по этому вопросу.

### Список источников и литературы

1. Айджа Майрон «Почему я? История белой вороны»; Манн, Иванов и Фербер, 2016 г.
2. Моррин Даффи, Лен Сперри «Травля на рабочем месте и методы борьбы с ней»; Oxford UP, 2013 г.
3. Криста Колодей «Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления»; Гуманитарный центр, 2007 г.