

image not found or type unknown



Данный термин получил широкую известность в 60-е годы прошлого века после публикации работы шведского врача Гайнеманна, который сравнил жестокое поведение детей по отношению к другим детям с агрессивным поведением животных и назвал его моббингом. Он назвал это явление «психологическим террором». В настоящее время, моббинг – психологическое давление, травля коллектива или его части (руководства, подчиненных или коллег) в отношении работника, осуществляемые с целью вынудить человека сменить работу. Моббинг в организации, как правило, выражается в постоянной и часто необоснованной критике, в распространение о сотруднике заведомо ложной информации (слухов и сплетней), подрывающей профессиональную компетентность и репутацию. Также моббинг проявляется в виде насмешек и провокаций, прямых оскорблений и запугиваний, бойкота и демонстративного игнорирования, в нападках ущемляющих честь и достоинство и даже в виде причинения материального или физического вреда.

Причины возникновения моббинга на работе могут быть разными – от желания отомстить до жажды власти, от личной злобы, вызванной страхами или завистью до обычной скуки. И то, что причин у моббинга большое количество, означает, что стать жертвой моббинга может любой сотрудник, начиная от обычного служащего и заканчивая руководителем какого-нибудь отдела. Однако здесь имеется своя группа риска. Жертвами моббинга часто становятся те, кто занимает высокооплачиваемую или относительно высокую должность, место, которое мечтает занять едва ли не любой работник предприятия. В данном случае моббинг применяется как средство для освобождения заветного кресла. Также в группу риска психологической травли попадают так называемые «белые вороны» — люди, отличающиеся от большинства, те, кто хоть в чем-то оказался «не похожим на других». Часто это бывают люди, необоснованно претендующие на то, что они «круче всех», либо неоправданно ощущающие себя «пустым местом».

Потенциально опасной является ситуация прихода в сформировавшийся коллектив нового руководителя. Особенно если этот руководитель начинает вносить новизну и менять порядки, нарушая устоявшиеся правила и негласные нормы. Моббинг руководителя со стороны подчиненных — явление достаточно распространенное. Моббинг может быть следствием желания руководителя, напугав подчиненных, повысить свой авторитет. Такие люди придерживаются правила одного из

древнеримских императоров: «Пусть ненавидят, только бы боялись». Причиной моббинга может стать самый незначительный конфликт на работе. В данном случае желание отомстить является чем-то вроде вечного двигателя: пока моббер не добьется своего, он не успокоится. Наконец, достаточно распространенной причиной появления в рабочем коллективе моббинга является скука. Человек оказывается под психологическим прессом просто из-за чьей-то забавы и желания поразвлечься.

С моббингом бороться можно и делать это надо обязательно. Если вы стали объектом целенаправленной, регулярной психологической травли, прежде всего, необходимо попытаться понять или выяснить ее причины. Анализ ситуации в подобной ситуации очень важен: ведь, не разобравшись, следствием чего является моббинг, можно постоянно «наступать на одни и те же грабли», вновь и вновь меняя место работы. Иногда изменить ситуацию и поменять о себе мнение коллектива помогает располагающий поступок или откровенный разговор. Если целью моббера является устранение вас из фирмы, и он не хочет идти ни на какие компромиссы, у вас остается единственный вариант — противостояние. Если главным нарушителем вашего спокойствия на работе является непосредственный начальник, докажите ему, и всему коллективу свою полезность, сделайте результаты своей профессиональной деятельности заметными не только для коллег, но и для более важных и значимых лиц компании. В случае если кто-то хочет занять ваше место, вынуждая вас уйти из компании, главное — быть начеку и ни в коем разе не допускать профессиональных промашек. Не стоит устраивать истерики или пытаться, как то разжалобить «террористов», увидев вашу слабость, они станут проявлять еще большую активность. А вот доверительная беседа с начальником часто дает результаты: боязнь лишиться работы, оказывается сильнее стремления присвоить чужую должность. Избавиться от моббинга нередко помогают такие подручные средства, как портативная видеокамера или диктофон (польза мобильного здесь очевидна, ведь подобными устройствами сегодня оборудованы большинство моделей). При их помощи можно получить неоспоримые доказательства противоправных действий и остановить моббинг, угрозой обнародования этих доказательств. Для тех, кто стал жертвой психологического моббинга в организации и понимает, что с этим уже практически нельзя ничего сделать, необходимо задать себе ряд вопросов:

- Есть ли еще какой-нибудь неиспробованный способ получить помощь?
- Можно ли внутри предприятия перейти на другую должность?
- Готовы ли я к поискам работы?

- Что надо делать, чтобы подготовиться к переходу на новую работу?
- Нуждаюсь ли я в медицинской или психологической помощи?

Психологи советуют при непрекращающемся моббинге покинуть этот агрессивно настроенный коллектив, и чем раньше, тем лучше. Чем терпеть продолжительные унижения, которые могут стать причиной ухудшения здоровья, лучше принести временные жертвы.