

image not found or type unknown



Проблема моббинга в организации, ее причины и пути преодоления.

К моему сожалению, такая вещь как моббинг довольно распространенное явление во многих социальных сферах, начиная от самой обычной школы, и заканчивая коллективом на работе. И как ни печально это сознавать, моббингу подвергаются даже дети в детском саду. Если говорить кратко, то в моем понимании моббинг это притеснения, преимущественно групповые, одного человека другими, включающие в себя постоянные негативные высказывания в его адрес, критику, социальную изоляцию внутри коллектива, и т.п., что является одним из видов эмоционального насилия.

Проблема моббинга в организации, на мой взгляд, это проблема этических и психологических норм поведения людей. Если эти нормы в человеке находятся в единстве, то у него так же появляются определенное понятие нравственности, которое регулирует его поведение в трудовом коллективе. Например, для сравнения, одни люди привыкли добиваться всего своим трудом, а другие просто устраняют своих конкурентов.

Моббинг, к сожалению, широко процветает в трудовых коллективах. Миллионы мужчин и женщин всех возрастов, национальностей и рас ненавидят ходить на работу, постепенно впадают в отчаяние и часто серьезно заболевают. Среди основных причин его возникновения мне хочется выделить, прежде всего, на мой взгляд, главную, а именно игнорирование проявлений моббинга, терпимость к нему, и даже его намеренное провоцирование самой компанией или руководством организации. Это недопустимо. Так же свою негативную роль здесь могу сыграть, думаю, такие факторы как настороженное отношение к тому, кто сильно отличается от членов коллектива, или например, тщательно скрываемое внутреннее напряжение этого коллектива. Оно может быть связано с недостатками организационной культуры организации. Ведь такое напряжение не может копиться постоянно, и в итоге потребует разрядки на кого-то из сотрудников.

Если мы будем говорить о путях преодоления такого моббинга, то первое решение, которое мне приходит на ум, это обеспечить достаточную загруженность персонала организации. Тогда, на мой взгляд, работникам будет некогда отвлекаться на преследование кого-либо из своих коллег. Так же можно

использовать неформальные мероприятия для сотрудников, чтобы они могли лучше узнать друг друга вне работы, а еще обратить внимание на уровень информированности работников о жизни коллектива, что избавит от слухов и непонятных домыслов. В общем, если подытожить, то я считаю, что каждый сотрудник должен четко представлять свои должностные обязанности, чтобы жертва моббинга могла защититься от несправедливых обвинений в некомпетентности и недисциплинированности.