

МОББИНГ ПЕРСОНАЛА, КАК ЯВЛЕНИЕ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Т.В. Коваленко, канд. экон.наук, доц.

Донецкий национальный технический университет

В настоящее время широко освещаются проблемы нарушений взаимоотношений в различных трудовых коллективах. Актуальность изучения этого вопроса обусловлена необходимостью получения научного знания причин распространения деструктивных взаимоотношений, практического применения помощи, выработки рекомендаций и предложений по преодолению подобных взаимоотношений в трудовой сфере.

Деструктивные межличностные взаимоотношения в различных трудовых коллективах приобрело название «моббинг». Моббинг – это психологическое третирование в коллективе, которое относится к кому-то из сотрудников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемое с целью принуждения его уйти с места работы [1]. В течение нескольких десятилетий решением проблемами моббинга заняты психологи и общественные деятели ведущих стран мира. В ряде европейских стран проблема моббинга решается на законодательном уровне, активно реализуются антимоббинговые программы [2].

Термин «моббинг» был введен в 1963 г. научным деятелем Конрадом Лоренцем. Моббинг, с его точки зрения, представляет собой атака группы мелких животных на более крупного. Шведский врач Питер-Пауль Хайнеманн использовал этот термин в 1969 году для обозначения феномена нападения группы людей на лицо, которое своим поведением нарушает социальные нормы. В современном значении этот термин был впервые использован шведским врачом и психологом Хайнцем Лейманн. Он использовал понятие «моббинг» относительно трудовой деятельности. В конце семидесятых годов Лейман начал проводить исследования прямых и косвенных нападков на рабочем месте, а в середине девяностых годов опубликовал свою первую работу, где обобщил научные выводы предыдущих исследований [3].

Таким образом были выделены следующие виды моббинга:

- вертикальный – коллектив выступает против своего сотрудника или начальник выживает работника (боссинг – от английского boss);
- горизонтальный – третирование коллективом одного из коллег. Данный вид моббинга в наибольшей степени отражает содержание самого термина, с английского «to mob» означает грубить, травить;
- буллинг – чаще всего этим словом обозначают насмешки «один на один»;
- сэндвич-моббинг – одновременное третирование по вертикали и по горизонтали.

При этом около трети случаев моббинга – это именно боссинг, целью которого является изоляция, отстранения и, в конечном результате, выживание сотрудника из трудового коллектива. В тоже время в трудовом коллективе может возникнуть ситуация моббинга подчиненными своего руководителя. Такая ситуация возможно, когда руководитель очевидно менее компетентен в профессиональных вопросах и не является лидером для своих сотрудников.

Причины моббинга делятся на социальные, производственные и индивидуальные. В свою очередь к социальным причинам моббинга можно отнести такие как, изменение социальной структуры, возникающие ценностные конфликты, наличие социально-дискриминирующих ценностей в организации. Производственными причинами моббинга персонала являются: неблагоприятные условия внешней среды, применяемые организационные структуры, продвижение по карьерной лестнице, как стимул для конкурентов, недостаточно четкое распределение задач. Индивидуальные причины представляют собой возникновение неопределенной стрессовой, кризисной ситуации, причинно-следственное поведение сотрудника, толчком к которому послужили зависть, антипатия, фрустрация, страх.

Основные социальные формы проявления моббинга: деструктивные и негативные социальные-трудовые отношения, а именно – прекращение общения; запрет коллегам разговаривать с субъектом, его бойкот; посягание на социальный авторитет, насмешка или распространение сплетен; подозрения в психических расстройствах; насмешка над физическими недостатками, личной жизнью, национальностью; нападки на политические или религиозные убеждения; поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства; необъективная и обидная оценка работы; сомнения в решениях субъекта и т.д. [4]. Необходимо также отметить, что не важную роль здесь играет не только завышенная самооценка, но и заниженная, так как человек с низкой самооценкой проецирует свой внутренний мир и переживания на окружающих, и в целях самозащиты будет пытаться разрушить или понизить их самооценку (сделать ее такой же низкой в результате третирования со стороны коллег) [5].

Психологическое третирование в значительной степени негативно влияет как на здоровье, психическое и физиологическое, объекта моббинга, результаты его трудовой деятельности и личной жизни, так и на основные показатели результативности организации в целом. Последствия моббинга делятся на индивидуальные и организационные. К индивидуальным последствиям относятся психические расстройства и физические заболевания, деструктивное влияние на личную жизнь, самоубийство. Организационными последствиями являются: влияние на социально-психологический климат в трудовом коллективе, ухудшение его результатов работы, а также увеличение текучести, и как следствие, новый набор персонала.

Непринятие соответствующих мероприятий по предупреждению моббинг-процессов среди работников организации, в конечном итоге выльется в угрожающих масштабах, последствия которого негативным образом скажутся не только на самих работниках организации, но и на эффективности деятельности организации в целом. Немецкая исследовательница моббинга Б. Мешкустат акцентирует внимание на том, что у всех объектов моббинга в организации снижается персональная мотивация труда, у половины сотрудников происходит блокада творческого и инновационного мышления, наблюдаются частые пропуски работы в связи с различными заболеваниями. Как следствие, треть работников меняет работу в пределах своего предприятия, 20% увольняются сами, 5% понижают в должности, 15% увольняет работодатель [5].

Поэтому решение данной проблемы требует наличия четко разработанного механизма по профилактике моббинг-процессов среди работников. В целом, профилактика

моббинга в организации означает принятие опережающих мер задолго до возникновения конфликта для его предотвращения или направления в конструктивное русло. Основной упор при профилактических мероприятиях делается на разработку конкретных условий по минимизации влияния факторов, стимулирующих моббинг.

Для более тщательного изучения причин возникновения и профилактики моббинг-процессов целесообразным является изучение взаимосвязи между уровнем распространения моббинг-процессов и уровнем доверия в определенной организации и в государстве в целом; исследование масштабов моббинга и ценностных ориентаций населения; анализ влияния исторического, экономического и политического развития государства; а также следует заметить, что в странах, с высоким уровнем безработицы, моббинг в трудовой сфере может иметь более интенсивный характер, чем там, где он низок, как следствие усиленной конкуренции за сохранение рабочего места [6].

Формирование механизма профилактики моббинг-процессов предусматривает реализацию индивидуальных и организационных профилактических мероприятий.

Организационные мероприятия осуществляются путем: 1) создания благоприятных условий труда в организации: прозрачность в организации и оплате труда, устранение избыточных или недостаточных требований к сотрудникам, оздоровительные процедуры; 2) поддержание производительных социальных и трудовых отношений в коллективе: профилактика моббинга посредством консультаций с психотерапевтом, обучение менее опытного сотрудника более опытным в процессе работы, тренинги для руководителей; 3) институционализации проблемы моббинга: тематические семинары по повышению квалификации персонала, назначения внутриорганизационных консультантов по проблеме моббинга, разработка и внедрение организационных соглашений. Индивидуальная профилактика моббинг-процессов в системе межличностных отношений в социально-трудовой сфере должна осуществляться как самими работниками, так и непосредственно руководителями подразделений.

Список использованных источников

1. Абашкина, О. Моббинг по-немецки / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом, 2007. – №9. – С.120-124.
2. Ноа Дэвэнпорт, Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США / Ноа Дэвэнпорт, Рут Шварц и Гейл Эллиотт, 1997. – 218 с.
3. Белых-Силаев, Д.В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей / Д.В. Белых-Силаев // Юридическая психология, 2008. – № 1. – С. 46-48.
4. Ваниорек, Л. Моббинг: когда работа становится адом / Л. Ваниорек; пер. с нем. И. С. Борисова. – М.: Интерэксперт, 1996. – 168 с.
5. Корыстина, Е. Об участниках моббинга в организациях / Е. Корыстина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2012. – № 4. – С. 132-138.
6. Батаева, Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) / Е.В. Батаева // Социологический журнал, 2016. – Т. 22. – № 3. – С. 49-66.

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
IV Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 26 ноября 2020 г.)

Текстовое электронное издание

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2020

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник статей IV Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 26 ноября 2020 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

№ госрегистрации 3061815625

ISBN 978-985-531-720-4

© Полоцкий государственный университет, 2020

2 – дополнительный титульный экран – производственно-технические сведения

Для создания электронного сборника статей IV Международной научно-практической online-конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» использованы текстовый процессор Microsoft Word и программа Adobe Acrobat XI Pro для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF.

Компьютерный дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*
Технический редактор *С. Е. Рясова, А. А. Прадидова*
Компьютерная верстка *Т. А. Дарьянова*

Подписано к использованию 27.01.2021.
Объем издания: 18,8 Мб. Заказ 019.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72,
e-mail: i.pozdnyakova@psu.by