

Травля в трудовых коллективах

Феномен травли существует в разных человеческих сообществах. Наиболее известны проявления этого явления в местах лишения свободы, в войсках вооруженных сил и системе образования. У этого явления есть слова синонимы: буллинг и моббинг, которые в своей основе имеют различия, но в то же время означают один и тот же процесс систематического насилия одного или нескольких индивидов над человеком (жертвой) или группой людей. В данной статье мы будем говорить о буллинге в трудовых отношениях.

На рабочих местах известны 3 типа травли: горизонтальный моббинг, боссинг и сэндвич-моббинг. Попытаемся разобраться в этих определениях ниже [1].

Горизонтальный моббинг — это травля среди работников, которые занимают примерно одинаковые по значимости должности. Этот тип моббинга напоминает травлю в школьном классе с тем отличием, что участники сего процесса повзрослели и выбирают в качестве средств воздействия на жертву зачастую не физические, а вербальные способы. Этот тип травли более характерен европейским трудовым коллективам [1].

Боссингом называют травлю, которую совершает руководитель по отношению к одному или нескольким подчиненным. В России наиболее распространен именно этот вид моббинга. Однако ситуация, где сами работники издеваются над начальником — также является боссингом [1].

Также существует и сочетание двух вышеприведенных явлений, а именно сэндвич-моббинг. Здесь травлю могут осуществлять как начальники и подчиненные, так и коллеги. Попадание в подобный моббинг характерно для менеджеров среднего звена [1].

Масштабы моббинга в трудовых коллективах достаточно обширны. Так Х. Хорнштайн утверждает, что ежедневно притеснениям и плохому обращению подвергаются 20 миллионов американских работников. По данным Х. Леймана, в Польше 25% от общего числа рабочего населения жалуются на травлю. В Великобритании и Германии этот показатель уже 50% [1]. По исследованиям

2011 г. около 45% трудоспособного населения РФ подвергались моббингу или другим деструктивным действиям со стороны коллег [3].

У моббинга на рабочем месте существует ряд деструктивных последствий. Работники коллектива, где процветает травля, теряют внутреннее чувство безопасности, а их доверие к организации уменьшается. Соискатели избегают трудоустройства в такие компании, ибо их репутация достаточно быстро теряется в век цифровых технологий [1; 2].

Одно из самых неприятных последствий моббинга — снижение интеллектуальных ресурсов, которые тратятся работниками не на достижение результатов, а на слухи, интриги и другие деструктивные воздействия на жертву [1; 3].

Последствия для жертв моббинга наиболее значительны. Исследование Б. Мешкустат показало, что больше половины работников, подвергающихся травле, не приходят на работу в связи с обострившимися и/или появившимися болезнями. У 50% таких работников в период буллинга обнаруживается неспособность к творческому мышлению. Чуть менее 70% сотрудников теряют мотивацию к работе. 20% всех завершенных суицидов спровоцированы моббингом внутри коллектива [1].

Что же делать во избежание вышеописанных последствий?

Больше ресурсов для уничтожения моббинга имеет руководитель [1]. Если начальник понимает всю важность положительного психологического климата в коллективе и осознает вероятные последствия моббинга, то он сделает все необходимое дабы восстановить пошатнувшийся мир. Ниже представлен перечень мер, помогающих завершить насилие в коллективе:

- Демонстрация коллективу недвусмысленной позиции против травли. Часто хватает убедительного, предупреждающего внушения на собрании примерно такого содержания: «Я знаю, что происходит в вашем коллективе, и не стану закрывать на это глаза».
- Поддержка жертвы буллинга и демонстрация такого отношения перед сотрудниками, которые не втянуты в насилие.

- Организация корпоративных тренингов, посвященных сплочению.
- Создание корпоративной культуры, основанной на взаимоуважении, наставничестве и идеалах командной работы.
- Строгие ограничения на возможность одновременной работы членов коллектива и руководителей, которые находятся друг с другом в родственных или интимных отношениях.
- Неприятие к сотрудникам, которые распространяют сплетни и плетут интриги.
- Также важно иметь собственное независимое мнение о каждом работнике [1; 3].

Если вышеприведенные меры по устранению и профилактике не помогли справиться с моббингом, то следует предпринимать крайние способы решения проблемы, такие как увольнение. Обычно преследователи являются далеко не самыми результативными работниками, и травлю они устраивают, в том числе, с целью скрыть собственные недостатки посредством перевода спектра внимания руководителя на травмированного коллегу [1].

Также зарекомендовал себя такой метод устранения моббинга как посредничество или медиация. Медиатором, кстати, может выступать не только независимый специалист, но и сотрудник той организации, где назрела травля. Для работы медиаторам следует выделять отдельные комнаты, которые будут работать не только как инструмент решения проблемы, но и как система раннего оповещения, куда работник может прийти и сообщить о притеснениях со стороны коллег [1].

В заключении, обобщим всё вышесказанное. Как мы видим, травля на рабочих местах, к сожалению, сильно распространена и в некоторых развитых странах число пострадавших достигает 50% от всех работников. Моббинг на работе имеет множество негативных последствий, в том числе и каждое 5-е самоубийство, судя по мировой статистике. Моббингу могут подвергаться как руководители, так и подчиненные [1].

На сегодняшний день уже разработаны стратегии борьбы с травлей на рабочих местах, которые были описаны выше. Важно исключать родственные или интимные связи в коллективах и поддерживать доброжелательную корпоративную культуру в сочетании с непоколебимым неприятием к любому виду травли. В крайних случаях следует избавляться от зачинщиков преследования, т.к. подобные работники часто не являются эффективными. В противном случае психологический климат организации будет неуклонно ухудшаться, что приведет, в самых общих чертах, к уменьшению производительности, потере кадров и падению рейтинга организации на рынке труда [1].

Список литературы

1. Ильин Е.П. Психология агрессивного поведения / Е.П. Ильин. — СПб.: Питер, 2014. — 368 с.
2. Калмыков И.С. Моббинг. Проблемы изучения и возможности внедрения европейского опыта противодействия психологическому террору на рабочем месте / И.С. Калмыков // Сибирский торгово-экономический журнал. — 2016. — №1 (22). — С. 143-147.
3. Невская Д. Причины, условия и признаки моббинга на рабочем месте [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mobbingu.net/articles/detail/59>. — Mobbingu net. Первый сайт на русском языке, посвященный моббингу. — (Дата обращения: 05.05.2019).

Автор
психолог БУСО УР «СоДействие» Бородулин А.В.