

Науково-дослідний Інститут праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України

Проблеми мобінгу у трудових колективах України та ймовірні шляхи їх вирішення

Мобінг – це колективний психологічний терор проти людини для того, щоб вона зникла з колективу.



Моббінг - (від англійського mob - натовп) - психологічні утиски, переважно групові, працівника з боку роботодавця або інших працівників, що включають в себе постійні негативні висловлювання, постійну критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, виключення з його службових дій соціальних контактів, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації тощо. "??

Енциклопедія трудового права

Поняття «мобінг» ввів психолог і вчений-медик, доктор **Ханц Лейман**, провівши перше в світі дослідження такого явища на робочих місцях в Швеції на початку 1980-х. З тих пір цей термін набув широкого поширення у всьому світі, оскільки даний феномен зустрічався протягом багатьох років людської історії в усіх куточках світу. Мобінг - нове слово для визначення добре всім відомого явища: цькування на робочому місці.

Лейман охарактеризував таку поведінку як «психологічний терор» і визначив 45 варіацій, типових для мобінгу. Ось деякі з них:

Ізоляція від неформальних особистих контактів. Тут існує маса можливостей: жертву не кличуть з собою обідати або в місце для паління, не запрошують на загальні заходи (колективні вечірки), не вітаються.

Перекриття каналів службової інформації. Співробітники можуть навмисно приховувати або «забувати» повідомити відомості, що стосуються роботи - не переказувати робочі новини, надто пізно доносити службову інформацію, забути запросити на нараду.

Ігнорування успіхів. Співробітники ігнорують будь-які досягнення жертви, не звертають уваги на її внесок в загальну справу. Керівництво - систематично залишає жертву без винагород і просування по службі.

513 - О...

Спроби зіпсувати репутацію - як особисту, так і професійну. Переслідувачі можуть розпускати різні плітки про жертву, підкидати «докази», що порочать її гідність, красти зі столу потрібні папери.

Мобінг може проявлятися в "бойкоті" з боку товаришів по роботі, ігноруванні прохань, плітках, доноси начальству тощо.

Психологи виділяють два основних види мобінгу: вертикальний - від начальства і горизонтальний - від колег.

Горизонтальний. Даний вид мобінгу полягає в цькуванні всім колективом одного із співробітників компанії.

Вертикальний - коли підлеглі згуртувалися проти свого начальника (зазвичай нового) або ж коли сам керівник всіляко тисне на працівника, коли немає причин для звільнення. Цей випадок психологи ще називають «босінг».

Сендвіч - мобінг - одночасний мобінг як по горизонталі, так і по вертикалі. Це до речі найважчий вид мобінгу. Коли, наприклад, керівник підрозділу відчуває пресинг з боку безпосереднього начальника і невдоволення з боку своїх підлеглих.

Мобінг досить поширений в Японії - в країні, де існують традиції довічного найму, прагнуть не в відкрити звільняти співробітників, а робити їх життя на робочому місці нестерпним настільки, щоб вони звільнилися самі.

Доктор Харві Горнштайн, професор педагогічного коледжу Колумбійського університету: «цілих 20 мільйонів американців стикаються з негативною поведінкою на роботі кожен день, і впору говорити про епідемію».

Типові скарги:

- «Після призначення нового начальника почалися регулярні потурання по всяким дрібницям».
- «Невизначена і невинуватена критика».
- «Ті успіхи, які колись були досягнуті нашим відділом, стали повністю ігноруватися».
- «Все нові пропозиції почали блокуватися».
- «Для вирішення навіть дрібних питань тепер потрібно було багато узгоджень».
- «Якщо я намагався заперечити - це відразу викликало агресію з боку нового керівника».
- «При цьому на нас повісили абсолютно непотрібну роботу, в результаті чого багато працівників виявилися перевантажені».
- «Мені доводилося працювати за трьох».



Причини мобінгу.

Існує багато причин того, чому одні колеги раптом різко змінюють своє ставлення до інших, і ті стають мішенню для скандалів, інтриг та звинувачень. Іноді вся справа лише в хворій уяві деяких співробітників. Фахівці виділяють наступні причини:

- внутрішня конкуренція серед персоналу в організації за високу ефективність роботи з клієнтами;
- зовнішня для організації кризова ситуація;
- сприймається як загроза прихід нового колеги;
- наявність великої кількості претендентів на єдине кар'єрне місце, що звільнилося;
- різке підвищення одного з колег по службі;
- звичайна заздрість або жага слави;
- страх за своє існування;
- небажання розкриття подробиць «старих справ»;
- слабкість;
- неприйняття іногородніх, провінціалів, представників іншої національності, іноземців тощо.

Можлива “поведінка”??



“Жертви мобінгу”

Найчастіше “жертвами” мобінгу стають:

- робочий в офісі;
- секретарка на новому місці;
- співробітник, призначений раптово начальником над своїми колишніми товаришами по роботі;
- співробітник, різко знижений на посаді;
- колега, з яким доводиться раптом ділити роботу;
- віруючий в колективі переконаних атеїстів, і навпаки;
- іноземець (житель ближнього зарубіжжя);
- іноземець (житель далекого зарубіжжя);
- «Щасливий» провінціал

Особливості мобінгу у чоловіків і жінок

- Чоловіки агресивніші й схильні демонструвати фізичну силу аж до загрози її застосування. Чоловіком не виключається здатність сильної статі до інтриг, але все ж більше властива пряма агресія.

- Жінки діють більш тонко, намагаються приховати свої негативні наміри, ввести в оману. Якщо для реалізації своїх цілей їм потрібно натиск і агресія, вони швидше використовують чоловіка, ніж самі будуть вдаватися до цього. Їх принцип - нехай брудну роботу зробить за мене чоловік. Для жінок більш характерна так звана непряма агресія, близька, - коли щось робиться чужими руками - інтригами, плітками тощо.

Де найчастіше зустрічається мобінг в Україні??

На нашу думку мобінг в Україні найчастіше мобінг зустрічається:

- в адміністративному секторі. Через специфічну систему підпорядкованості і «кумівства», в адміністративних установах досить часто створюються умови для босінгу (цькування з боку адміністрації, керівника трудового колективу);
- державні установи. У таких державних установах, як лікарні, школи, наукові заклади спостерігаються схожі проблеми - босінг, сандвіч - мобінг, булінг. Вони обумовлені багатьма причинами, зокрема: відсутність альтернативних робочих місць; жорсткою системою субординації або кумівством; низькими зарплатами і маніпулюванням з їх преміальними складовими тощо;
- збройні сили (мобінг в армії і силових структурах відомий як нестатутні відносини);
- підприємства малого та середнього бізнесу. Зокрема, для малого і середнього підприємництва характерно маніпулювання заробітною платою, його робочим графіком (подвійні або нічні зміни, робота у святкові і вихідні дні) тощо. Найчастіше мобінг в цій сфері характеризується тим, що адміністратор (найчастіше, керівник) намагається некоректно, або незаконно маніпулювати документацією (найчастіше, договором найму або його відсутністю) на свою користь. Сезонний бізнес (курортний, готельний, будівельний). Мобінг в цій сфері характерний не тільки для України. Конфлікт в цих сферах виникає часто з тих же причин, що і в сфері дрібного бізнесу.

Які наслідки мобінгу для підприємства?

- ситуація з мобінгом відбивається на відносинах між людьми в трудовому колективі;
- з постійним мобінгом колектив поступово занепадає.
- рівень продуктивності праці співробітників колективу падає;
- значна частина тимчасових і інтелектуальних ресурсів співробітників використовується неефективно, не за призначенням, так як енергія одних робітників йде на інтриги, інших - на переживання з приводу цих інтриг. Отже, працювати їм ніколи.
- у всіх співробітників, навіть у тих, хто не втягнутий в конфлікт, втрачається внутрішнє відчуття безпеки і різко знижується лояльність до даного трудового колективу.
- у співробітників, які не брали участь у цькуванні, виникає страх, що подібне в будь-який момент може статися і з ними;
- страждає репутація організації або виробництва на ринку праці. Погіршується робоча атмосфера.
- у співробітників, не залучених безпосередньо в конфлікт, відбувається втрата мотивації до праці.
- відсутність співробітників на роботі через хворобу і, як результат, додаткове навантаження їхніх колег,
- необхідність виконувати «не свою» роботу;
- збільшення часу для виконання роботи і можливе незадоволення клієнтів - це ті наслідки, які приносить мобінг для колективу тощо

Як боротися з мобінгом?

У деяких європейських державах, наприклад, в Німеччині, Франції та Швеції вже прийняті закони про моральне переслідування на робочому місці, що захищають жертв мобінгу. Наприклад, в 1993 р Національне управління з охорони праці Швеції прийняв положення про переслідування за місцем роботи.

Суть в тому, що роботодавець зобов'язаний планувати і організовувати роботу так, щоб запобігати появі мобінгу. Якщо ознаки все-таки виявляться, то пропонується список контрзаходів, які повинен зробити роботодавець. На сьогодні, мають місце створені нові організації для надання допомоги жертвам мобінгу по всій Європі і Австралії від появи і існування мобінгу.

