УДК 331.104

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Федоров В. М., Михалев О. В., Геращенко И. П.

*Омский государственный педагогический университет, Омск, Российская Федерация
E-mail: viktor702460@mail.ru*

Современное развитие общества, характеризующееся ростом напряженности в социальном взаимодействии и внезапными экономическими изменениями, определяет постановку и решение проблемы социально-экономической и психологической безопасности внутренней среды организации как одной из значимых на сегодняшний день. В статье изложены результаты анализа сущности моббинга как деструктивной формы иррационального трудового поведения и конфликтного межличностного взаимодействия, исследованы основные фазы развития, формы, причины возникновения и способы нивелирования деструктивных последствий моббинга на рабочем месте.

Ключевые слова: моббинг–процессы, иррациональное поведение, подходы, фазы развития, профилактика.

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность организационной системы зависит не только от действенности применяемых управленческих технологий и инструментов, но зачастую от эффективного взаимодействия между участниками коллектива. Одной из распространенных проблем является дестабилизация во внутренней среде хозяйствующего субъекта в процессе проявления иррациональных форм трудового поведения. В современных условиях наиболее распространенной формой поведения и эмоционально насыщенным негативным процессом выступает моббинг.

В настоящее время это направление является актуальным в области социально-управленческих исследований в России [1–8]. Основанием для этого являются очевидные негативные финансовые, материальные и психологические потери, снижающие индивидуальную и коллективную эффективность деятельности в реальных рабочих группах и коллективах, существенно повышающие текучесть персонала и риски для физического и психического здоровья сотрудников.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Впервые термин моббинг в научный оборот ввел ученый–медик, доктор Ханс Лейманн, изучая отношения между служащими в Швеции.

Существует разные подходы к анализу сущности и содержания данного организационного явления.

По мнению О. Ю. Поликановой и М. Н. Вражновой, моббинг – это длительный управляемый и целенаправленный процесс психологического террора на рабочем месте [9]. И. С. Калмыков рассматривает моббинг как нечестный способ конкуренции [10, с. 143]. В дальнейшем эта мысль получила свое развитие в работах

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО...

Е. Д. Екатеринина и Н. С. Комлевой, которые определяют моббинг как «целенаправленное групповое притеснение работника со стороны его коллег или работодателя, которое включает социальную изоляцию, систематическую травлю и распространение сплетен об объекте» [11, с. 183]. Е. Дагаеба отмечает, что моббинг – это регулярное и целенаправленное нанесение человеку вреда (как морального, так и физического) на работе [12, с. 52]. По мнению В. А. Чикер и Л. Г. Почебут, моббинг необходимо рассматривать как постоянно повторяющиеся негативные действия относительно отдельных людей или групп людей на протяжении длительного времени, в результате которого могут возникать негативные межличностные и межгрупповые взаимодействия и отношения; это целенаправленный психотеррор на рабочем месте, означающий эскалацию конфликта и представляющий собой деструктивный круговорот отношений и эмоций [13]. Нельзя не согласиться с позицией Э. Р. Сябаева, который указывает на то, что моббинг – это постоянная борьба между «своими» и «чужими» за определенные виды ресурсов [14, с. 325]. Наиболее адекватна нашему пониманию проблемы точка зрения Г. Ф. Терещенко, предлагающего рассматривать моббинг как комплекс организационных взаимоотношений, выражающийся в той или иной форме психологического притеснения [15].

По нашему мнению, феномен моббинга необходимо интерпретировать в более широком смысле, учитывая бихевиористские, организационно-этические и управленческие составляющие данного явления, поэтому в данной статье под моббингом понимается комплекс профессиональных деструкций и форм иррационального трудового поведения, проявляющийся в систематических, длительных, негативных коммуникативных воздействиях и психологическом насилии работника со стороны его коллег или работодателя.

Вышеизложенное подчеркивает необходимость обстоятельного рассмотрения вопроса об объектно-предметной сущности исследуемого явления с различных позиций и подходов.

В. А. Чикер и Л. Г. Почебут предлагают к исследованию моббинг–процессов подходить с позиций комплексного подхода. По их мнению, организационно-социальная сущность моббинга заключается в том, что подобная ситуация возникает только тогда, когда существуют групповые рабочие отношения определенного уровня и качества, затрагивающие интересы сторон взаимодействия как на профессиональном, так и на межличностном уровне [13].

Е. В. Батаева утверждает, что понять и объяснить комплексный характер моббинга можно, действуя в междисциплинарном контексте и используя методы анализа различных наук. Психологи и медики рассматривают психологические и психосоматические изменения личностных характеристик человека, оказавшегося участником моббинга; социологи – социокультурные, политические и социально-экономические факторы, влияющие на динамику развития и распространенность этого феномена; менеджеры пытаются выявить организационные аспекты его динамики; правоведаы разрабатывают юридические основы борьбы с негативными последствиями моббинга на рабочем месте [16].

С. А. Бабанов считает, что к исследованию моббинга необходимо подходить с позиций институционального подхода. По его мнению, одной из причин поддержания моббинга среди работников является, в частности, несовершенство институтов гражданского общества (институциональный моббинг) [17]. Под институциональным моббингом понимается моральное преследование работников с использованием таких институтов, как аттестация и перееаттестация персонала, квалификационные экзамены, конкурсный отбор, предшествующий заключению срочного трудового договора с работником, рассмотрение служебных споров. Кроме того, О. А. Дмитриева и Я. А. Волкова конкретизируют и добавляют: моббинг необходимо рассматривать как одну из тактик деструктивного общения в институциональном типе дискурса [18].

Таким образом, многообразие аспектов, подходов и представлений свидетельствует о том, что моббинг является многофакторной проблемой.

Исследования Е. Д. Екатерины и Н. С. Комлевой показывают наличие ряда факторов, провоцирующих развитие моббинга: наличие пожилых сотрудников, которые не хотят потерять свое рабочее место как основной источник дохода; межгендерные и межнациональные разногласия; попустительство со стороны руководителя; вызывающее поведение сотрудников; демонстративное игнорирование коллективных мероприятий; виктимность [11]. Наиболее полную системную классификацию причин моббинга приводят российские исследователи О. Ю. Поликанова и М. Н. Вражнова. Они выделяют следующие причины: индивидуальные (неопределенная стрессовая ситуация, зависть, страх), социальные (изменение социальной структуры, ценностные конфликты) и производственные (неблагоприятные условия внешней среды, нечеткое распределение задач) [9]. Идентичной позиции придерживаются В. А. Чикер и Л. Г. Почебут, выделяющие следующие детерминанты моббинга: социальные, социально-психологические, организационные и индивидуально-психологические, которые в каждом конкретном случае должны быть изучены индивидуально [13]. Л. П. Аврамчук и Л. С. Богданова акцентируют внимание на том, что основной причиной моббинга на российских предприятиях становится конкуренция за производственные задания, более высокий социальный статус или более высокая заработная плата [19]. Г. Ф. Терещенко определяет цель моббинга – вывести сотрудника из психологического равновесия [15]. Можно согласиться с И. А. Тюпиной, которая характеризует моббинг как «специфическую форму развития конфликтного взаимодействия, в основе которого лежит объективное противоречие интересов, целей, мнений членов группы, проявляющееся на психологическом уровне сильными негативными переживаниями участников по отношению к ситуации, оппонентам, себе. Причины моббинга идентичны причинам возникновения любого конфликта и выражаются в столкновении интересов из-за дефицита ценностей» [20, с. 172]. Совершенно иную позицию отстаивает Е. В. Батаева, которая считает, что «моббинг существенно отличается от конфликта, поскольку предполагает наличие регулярно воспроизводимых в течение длительного времени негативных акций, как правило, односторонне направленных (от моббера к «жертве»), преследующих неэтичную цель увольнения объекта травли. Если особенностью моббинга является неравенство

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО...

сил его участников, один из которых («мишень») не владеет психологическими ресурсами для отражения внешних нападков, то в конфликте предполагается примерное равенство сил сторон, которые могут пытаться рационально разрешить возникшее противоречие» [16, с. 52–53]. С. А. Бабанов считает, что зачастую основные причины моббинга кроются в организационной структуре и организационном климате организации (коллектива): внешняя для коллектива кризисная ситуация, в том числе связанная с процессами реорганизации и возникшим страхом потери рабочего места; неясные цели организации и стратегии ее развития; отсутствие навыков управления у высшего руководства, в том числе у вновь назначенного; расплывчатые границы ответственности и принятия служебных обязанностей; плохая организация информационных потоков [17, с. 117].

Следует добавить, что моббинг является весьма распространенным явлением в российских организациях. По мнению С. В. Мясниковой, Е. А. Кругловой, М. А. Кругловой и К. Ю. Дрюковой, моббинг чаще возникает в малых производственных группах с авторитарным (44 %) и авторитарно-либеральным стилем руководства (28 %). Для авторитарного руководителя моббинг является специфическим инструментом воздействия на подчиненных [21].

По данным Википедии, основными проявлениями моббинга являются: бойкот; придирки и насмешки; дезинформация и доносительство; причинение вреда здоровью; публичные оскорбления, угрозы или унижения; обвинения в ошибках, которые совершили другие; дезинформация; разглашение конфиденциальной информации о сотруднике; дискриминирующие высказывания (по поводу пола, возраста, внешности и национальности); практика двойных стандартов по отношению к сотруднику; беспочвенная травля; настраивание сотрудников друг против друга посредством целенаправленных личных замечаний; манипулирование информацией и подстрекание к открытой конкурентной борьбе [22].

По мнению Г. Ф. Терещенко, основными признаками моббинга могут быть:

- жертве не сообщают необходимую информацию или предоставляют ее с таким расчетом, что жертва не может ничего изменить (в своих выводах, решениях, организации мероприятий и т. д.);
- если информация и сообщается, то представлена в искаженном виде;
- сотрудники, которые участвуют в моббинге, делают все, чтобы у жертвы сложилось впечатление полного тупика и безвыходности (постоянно представляют положение дел в худшем свете);
- если жертва заходит в помещение, где находятся сотрудники, участвующие в травле, то разговоры демонстративно прекращаются;
- практически каждая ситуация моббинга связана с распространением различных слухов о жертве [15].

Кроме того, современные компьютерные технологии добавили мобберам возможности, связанные с размещением компрометирующей информации в социальных сетях [17].

Х. Лейманн определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание

[23]. Эйнерсен, Запф, Хоэл и Л. Купер выделяют следующие существенные признаки моббинга: 1) регулярность негативных акций и практик, направленных против одного или нескольких работников; 2) длительность агрессивного поведения моббера(-ов); 3) дисбаланс власти между сторонами моббинга; 4) виктимизация/стигматизация «мишени», имеющая своим итогом нанесение ей тяжелых психологических травм [24].

Обобщая все вышесказанное, приведем основной перечень проявлений известных форм моббинга: вербальная агрессия (провокационные вопросы; лживые утверждения; высказываемые сомнения в уровне профессионализма и компетентности сотрудника; эмоциональные нападки и угрозы); безосновательные обвинения в чем-либо; постоянная дискуссия с работником с целью демонстрации своего превосходства; выражение несогласия прежде, чем работник успеет высказать собственную мысль, изложить точку зрения, привести аргумент; восприятие только того, что можно каким-либо образом использовать против работника; игнорирование объективных и обоснованных доводов; вспышки гнева, сопровождающиеся грубыми высказываниями, унижающие личность работника, провоцирующие его на совершение ошибок либо на ответное некорректное поведение; демонстративный отказ от продолжения обсуждения проблемы совместно с работником или в его присутствии; сокращение сроков выполнения поручений либо нарочитая медлительность в принятии решений, относящихся к выполненным заданиям; умышленное непредставление работнику полной и достоверной информации, необходимой для выполнения порученного задания; безосновательное изменение размера заработной платы работника; перемещение рабочего места с целью морального угнетения сотрудника; намеренное распространение ложной информации и слухов о работнике; нелегитимное коллегиальное рассмотрение поведения работника.

Объектом моббинга могут быть как отдельные личности, так и группы людей, а фасилитаторами процесса становятся его «соучастники». Объект моббинга может занимать как активную, так и пассивную («беспомощную») позицию «жертвы», что создает специфический психологический контекст взаимодействия сторон [13].

По словам С. А. Дружилова, в группу риска реализации моббинг-стратегий входят [25]: молодые специалисты; работники старше 60 лет; неординарные, талантливые личности, отличающиеся высокими производственными показателями; сенситивные личности со сниженной стрессовой и фрустрационной толерантностью; эмоционально открытые личности; высокомерные индивидуалисты; нарушители корпоративной этики, морали, негласных правил; резко повышенные или пониженные в должности сотрудники; вновь назначенные руководители, генерирующие нововведения.

Таким образом, наиболее характерными чертами для мобберов являются следующие: низкая либо необоснованно-высокая самооценка; агрессия как норма поведения и самозащиты; неразвитые социальные навыки; манипуляция; непрофессионализм; профессионализм в сочетании с неразвитыми социальными навыками.

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО...

Часто в популярных и некоторых научных статьях о моббинге применительно к его объекту используется термин «жертва». Так, Х. Лейман определяет жертву как человека, задействованного в конфликте и вследствие психического насилия потерявшего возможность преодолеть сложившуюся ситуацию, рискующего потерять свое место (трудоустройство). С поведением жертвы чаще всего ассоциируется: неспособность человека действовать (перевести конфликт в позитивное для себя русло); неспособность противостоять конфликтной ситуации; сомнения в собственной профессиональной квалификации и социальной компетенции; неуверенность в себе. Целесообразно разделять объект моббинга как участника процесса, на которого направлена деятельность моббера как субъекта, и жертву, т. е. индивида, вышедшего из ситуации пострадавшим.

Как правило, моббинг характерен для сотрудников одного уровня, но он присутствует и в отношениях руководства с подчиненными. Не редки ситуации, когда подчиненные и руководство вместе подвергаются или сами участвуют в моббинге. Традиционно выделяют два вида моббинга: 1) вертикальный – «боссинг» (англ. bossing — от англ. boss – хозяин, шеф), когда психологический террор в отношении работника исходит от начальника; 2) горизонтальный – моральное преследование на уровне одной профессиональной группы либо одного структурного подразделения [26]. В. А. Чикер и Л. Г. Почебут предлагают следующую классификацию моббинга: а) индивидуальный и групповой; б) конструктивный и деструктивный; в) формальный и неформальный; г) непосредственный и опосредованный; д) ситуативный и длительный; е) вертикальный (моббинг со стороны руководителя) и горизонтальный (моббинг со стороны коллег по работе) [13]. В дополнение к этому Л. П. Аврамчук и Л. С. Богданова добавляют такие формы, как открытый и латентный моббинг [19]; Т. И. Онофрюк – «черный» и «белый» моббинг («белый» моббинг проявляется в скрытом формате, сотрудники ссылаются на мнительность жертвы, при этом совершают различные неблагоприятные поступки, подвергая сомнению профессионализм жертвы; «черный» моббинг – это открытый конфликт; обидчик или группа обидчиков открыто дают понять жертве, чем она нелицеприятна коллективу) [27]. Представляет научный интерес классификация, предлагаемая Н. В. Жилкиной. Она различает следующие виды моббинга: неосознанный, осознанный и управляемый. Наиболее агрессивным, по ее мнению, следует считать управляемый моббинг – осуществление морального преследования с целью выполнения группой нападающих негласных установок администрации или преследование, осуществляемое непосредственно должностными лицами, представляющими интересы работодателя [28].

Далее для раскрытия сущности исследуемого явления необходимо рассмотреть основные фазы развития моббинга. Х. Лейманн выделил следующие стадии в развитии моббинга: наличие конфликтной ситуации, изоляция объекта моббинга, фаза отстранения (выталкивания) объекта моббинга [23]. К. В. Архипова детализирует фазы развития: формирование предпосылок; начальная фаза моббинга; активная фаза; социальная изоляция; потеря рабочего места [29, с. 223].

Предпосылками моббинга может выступать оставшийся неразрешенным конфликт на рабочем месте или высокая эмоциональная напряженность в связи с

наличием неблагоприятного психологического климата. Происходит поиск виновника (как правило, мнимого), в отношении которого начинают проявляться агрессивные выпады. Уже в этой фазе у жертвы моббинга начинают появляться первые психопатологические нарушения в эмоциональной сфере. В активной фазе моббинга агрессивные выпады, распространение лживой информации, насмешки становятся систематическими и уже не зависят от реальных поступков сотрудника и результатов его профессиональной деятельности. В фазе социальной изоляции происходит полная (или частичная) изоляция работника, подверженного моббингу (жертвы), от участия в коллективных мероприятиях, а также нередко и от осуществления совместного рабочего процесса. В силу сложившейся морально-психологической атмосферы в коллективе, а также проблематизации своей профессиональной деятельности подвергшийся моббингу сотрудник для сохранения своего физического и психического здоровья сам находит другое место работы или ему настоятельно предлагают уйти по собственному желанию.

Моббинг служит серьезным фактором сдерживания развития организации, проявляющимся в высокой текучести кадров, снижении организационной инициативы и производительности.

Последствия моббинга для здоровья и жизни человека ужасающие. Моббинг может привести к заболеваниям на нервной почве, инфарктам и даже суициду [19]. Немецкий исследователь моббинга Б. Мешкустат отмечает, что у двух третей терроризируемых работников снижается мотивация труда, у половины появляется блокада креативного мышления, больше 50 % пропускают работу по причине различных заболеваний. В результате треть работников меняют работу в границах своего предприятия, 20 % увольняются сами, 5 % понижают в должности, 15 % увольняют [30]. Клаус Нидл отмечает, что в среднем 5–10 % населения сообщают о частых враждебных действиях со стороны коллег и руководства [31]. Исследования Е. С. Арутюнян и Ю. А. Вольской показывают влияние моббинга на алекситимию работника [32]. Психологический террор на рабочем месте оказывает значительное негативное воздействие не только на психофизиологическое состояние объектов моббинга, но и, как следствие, на безопасность труда в организации в целом. Моббинг-действия приводят к снижению концентрации внимания и памяти, появлению чувства усталости, сомнению и неуверенности в себе, заторможенности в действиях и дезориентации. Вследствие этого происходит увеличение числа аварийных ситуаций и травматизма в организации [33]. Х. Лейманн установил ряд негативных фактов, свидетельствующих о тяжелом психологическом состоянии жертв моббинга, проявляющемся в повышенной тревожности, перманентном состоянии отчаяния, снижении работоспособности, нарушении памяти, бессоннице, ночных кошмарах, маниакальных депрессиях, ухудшении здоровья, возникновении психосоматических расстройств и, что самое худшее, склонности к суицидам. Так, примерно 10–15 % от общего количества самоубийств в Швеции составляют суициды по причине моббинга [23, р. 122]. По данным исследовательской компании The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), моббинг становится причиной стресса в 76 % случаев, чувства отстраненности – в 41 %, рассеянности – в 71 %,

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО...

изменения веса – в 35 % [34]. Следует заметить, что моббинг оказывает влияние не только на «жертву», но и на свидетелей, а процент таковых уже значительно больше.

Исследовав российскую действительность, Е. С. Корыстина выделяет несколько сфер, в которых моббинг встречается наиболее часто: административный сектор; государственные учреждения; вооруженные силы; предприятия малого и среднего бизнеса; сетевые компании [1, с. 134].

Chappell D. и Di Martino V. [35] упоминают моббинг в том же ряду, что и убийство, изнасилование или ограбление. По мнению авторов, индивидуальная и групповая травля и сходные с этим формы поведения могут наносить столь же серьезный вред, как и прямое физическое насилие. Особенно опасен моббинг в условиях опасного производства (атомная, энергетическая, металлургическая промышленность), так как доведение в результате моббинга до попытки самоубийства может грозить техногенной катастрофой.

Таким образом, данное явление оказывает влияние не только на психологическое состояние объекта, но и на социально-психологический климат в коллективе, на рабочие процессы, на взаимоотношения сотрудников.

В настоящий момент Российская Федерация подписала Европейскую социальную хартию (Хартия), в которой данному социальному феномену уделено соответствующее внимание. В частности, частью 1 статьи 26 Хартии предусмотрено, что все работники имеют право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, что подразумевает обязанность государств содействовать предотвращению издевательских по своему характеру, явно враждебных и оскорбительных действий, направленных против отдельных работников на их рабочем месте или в связи с их работой, а также принимать необходимые меры защиты работников от такого поведения. Статья 2 Трудового кодекса РФ одним из принципов правового регулирования трудовых отношений закрепляет право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Статья 237 Трудового кодекса РФ указывает на то, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба [36].

Отечественная и зарубежная практика однозначно показывает на то, что если организация заинтересована в стабильно эффективной работе коллектива, то без построения механизма противодействия и профилактики моббинга не обойтись. Практическую ценность имеет система методов профилактики моббинга.

Представляет научный интерес предложение З. Р. Хайровой по использованию сотрудниками собственных копинг-стратегий (разрешение проблемы, поиск социальной поддержки и избегание) [37]. И. М. Серёдкина рекомендует «жертвам» моббинга использовать «дневник моббинга», в котором «жертва» должна как можно точнее записывать все события, связанные с моббингом; в этом дневнике можно фиксировать посещения врача, которые стали необходимы в связи подобными

инцидентами. Данные дневники должны стать своеобразной доказательной базой для разбирательства в суде [38].

Российский исследователь моббинга О. В. Евтихов предлагает в качестве организационно-управленческих средств профилактики моббинга в служебных коллективах следующие: поддержание здорового социально-психологического климата в служебных коллективах; развитие навыков управления у высшего руководства; создание условий, обеспечивающих получение обратной связи от сотрудников; рациональное и четкое разделение труда между отделами, исключение возможности дублированных или пересекающихся заданий различных подразделений; четкое формулирование служебных обязанностей каждого работника с обозначением границ их персональной ответственности; формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений, рационализация и открытость информационных потоков в организации; формирование системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста; формирование нетерпимого отношения к разносчикам сплетен и любителям интриг на работе; исключение интимных или родственных связей между подчиненными и руководством [39].

По мнению И. А. Тюплиной, конфликтная коммуникация может быть преодолена только через рационализацию, открытое обращение к преследователям с вопросом о том, что происходит, а также через поиск союзников [20]. Меры, направленные на предупреждение моббинга, должны носить комплексный характер, и могут представлять следующий ряд действий: разработка и утверждение локальным нормативным правовым актом или внесение в действующий коллективный договор положения об этике поведения; создание необходимых условий для возможности каждого из работников обжаловать действия (бездействия) должностных лиц; введение в практику контроля за состоянием социально-психологического климата в структурных подразделениях и организации в целом; пропаганда гуманизации социально-трудовых отношений [40, с. 45].

Наши исследования показывают [41–42], что наиболее эффективными инструментами предупреждения моббинга в коллективах являются следующие:

- создание условий, обеспечивающих получение обратной связи от сотрудников;
- рациональное и четкое разделение труда между сотрудниками, исключение дублирования обязанностей;
- тренинги менеджеров всех уровней, целью которых являются ознакомление с теорией моббинга, обучение методам диагностики, профилактики и ликвидации моббинга на рабочем месте;
- проведение учебных курсов, на которых сотрудники знакомятся с политикой компании относительно допустимых и недопустимых форм поведения в организации;
- формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений;
- формирование системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста;

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО...

- формирование предпочтительной интегральной организационной культуры, создание благоприятного социально-психологического климата, формирование в коллективе атмосферы доброжелательности и уважения друг к другу, обеспечение комфортных условий труда;
- использование практики коучинга либо наставничества;
- формирование трудовых коллективов с учетом психологической совместимости сотрудников.

ВЫВОДЫ

Таким образом, проблема моббинга требует к себе пристального внимания, поскольку несет за собой деструктивные последствия, как в социально-психологическом, так и экономическом плане. Моббинг – это отражение системного взгляда на жизнь и социально-психологическую ситуацию в организации. Проведенный анализ показал, что моббинг оказывает значительное негативное воздействие как на здоровье объекта моббинга, его трудовую деятельность и личную жизнь, так и на эффективность деятельности организации в целом. Поэтому руководству и сотрудникам организации необходимо принимать все возможные меры по предупреждению и преодолению моббинга на рабочем месте.

Список литературы

1. Кобыстина Е. С. Об участниках моббинга в организациях // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2012. № 4. С. 132–138.
2. Патласов О. Ю., Калмыков И. С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 1 (23). С. 234–242.
3. Яковлев Б. П., Бабушкин Г. Д. Моббинг – психологический террор обучающихся // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 1 (64). С. 61–64.
4. Бурьянец В. А., Шавырина И. В. Моббинг в организации: пути решения проблемы // Научный журнал «Дискурс». 2018. № 4 (18). С. 108–112.
5. Алтухова Г. А. Моббинг как этическая проблема // Библиотекосведение. 1998. № 2. С. 63–70.
6. Кравцова Ю. А. Проблема моббинга в зарубежной юридической психологии (на примере концепции Х. Леймана) // Вестник Воронежского института МВД России. 2006. № 2 (27). С. 28–31.
7. Гулис И. В. Направления и перспективы изучения агрессии в служебных отношениях // Философия и социальные науки. 2008. № 3. С. 69–76.
8. Сидоров П. И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза // Экология человека. 2013. № 6. С. 33–41.
9. Поликанова, О. Ю. Исследование моббинг-процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации / О. Ю. Поликанова, М. Н. Вражнова // Молодой ученый. – 2011. – № 4-3. – С. 78-83.
10. Калмыков И. С. Моббинг. Проблемы изучения и возможности внедрения европейского опыта противодействия психологическому террору на рабочем месте // СТЭЖ. 2016. № 1 (22). С. 143–146.
11. Катеринин Е. Д., Комлева Н. С. Моббинг в организации: причины возникновения и способы устранения // XLVI Огарёвские чтения: сборник материалов научной конференции. Саранск: Издательство Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва, 2018. С. 183–185.
12. Дагаева Е. Осторожно: моббинг // Управление персоналом. 2005. № 7. С. 52–54.

13. Чикер В. А., Почебут Л. Г. Социально-психологический анализ моббинг-процессов // Вестник Северо-Осетинского государственного университета им. К. Л. Хетагурова. Общественные науки. 2015. № 4. С. 131–146.
14. Сябаев Э. Р. Моббинг как социально-психологическое явление в организации // VIII международная научно-практическая конференция. Тамбов: Издательство Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, 2017. С. 325–344.
15. Терещенко Г. Ф. Психологическое притеснение (моббинг) на рабочем месте как социальный феномен // Гаудеамус. 2012. № 19. С. 160–165.
16. Батаева Е. В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. № 3. С. 49–66.
17. Бабанов С. А. Моббинг–стратегии в трудовом коллективе и их профилактика // Управление качеством медицинской помощи. 2016. № 1–2. С. 114–124.
18. Дмитриева О. А., Волкова Я. А. Моббинг как тактика деструктивного институционального общения // Известия ВГПУ. 2015. № 8 (103). С. 83–88.
19. Аврамчук Л. П., Богданова Л. С. Моббинг // Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 4–1. С. 83–88.
20. Тюплина И. А. Моббинг как специфическая форма социально-психологического конфликта // Культура. Духовность. Общество. 2015. № 16. С. 172–176.
21. Мясникова С. В., Круглова Е. А., Круглова М. А., Дрюкова К. Ю. Организационно-психологические детерминанты моббинга // Успехи современной науки и образования. 2016. № 7. С. 64–71.
22. Моббинг [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Моббинг>.
23. Leumann H. Mobbing and psychological terror at workplaces // Violence and Victims. 1990. № 5. P. 119–126.
24. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. (ed.) Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis e–Library, 2004. P. 14.
25. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 6. С. 171–178.
26. Колодей Кристина. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
27. Онофрьюк Т. И. Психологическое насилие на рабочем месте в условиях российского и международного бизнеса: моббинг и буллинг // Труды XLI Региональной студенческой научно-практической конференции «Молодежь третьего тысячелетия». Омск: Издательство Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского, 2017. С. 638–642.
28. Жилкина Н. В. Моббинг в системе управления конфликтами // Саяпинские чтения: сборник материалов круглого стола. Тамбов, 2016. С. 71–78.
29. Архипова К. В. Моббинг как социальное явление в организации // Труды IX Международной научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей в сфере экономики, менеджмента и инноваций. Томск: Издательство Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2012. С. 221–224.
30. Демьянова Т. Заклятые друзья, или Семь фактов о моббинге [Электронный ресурс]. URL: <http://coffice.net/content/>.
31. Niedl K. Mobbing // Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phaenomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. Personalwirtschaftliche Schriften, Muenchtn, Mering: Rainer Hampp Verlag, 1995. 46 p.
32. Арутюнян Е. С., Вольская Ю. А. Моббинг как фактор развития алекситимии // Проблемы науки. 2018. № 5 (29). С. 103–104.
33. Поликанова О. Ю. Влияние моббинг–процессов на безопасность труда в организации // Вестник Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета (МАДИ). 2012. № 1 (28). С. 132–135.
34. В Россию пришел моббинг, или офисная травля // Профсоюзы сегодня [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unionstoday.ru/news>.
35. Chappell D., Di Martino V. Violence at Work. 3rd edition. Geneva: International Labor Office, 2006.

МОББИНГ КАК ДЕСТРУКТИВНАЯ ФОРМА ИРРАЦИОНАЛЬНОГО...

36. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.
37. Хайрова З. Р. Особенности проявления копинг-стратегий в ситуации моббинга // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 6–4. С. 122–124.
38. Серёдкина И. М. Моббинг – войны на работе // Актуальные вопросы современной науки. 2010. № 13. С. 23–33.
39. Евтихов О. В. Моббинг: фазы развития и его профилактика [Электронный ресурс]. URL: <http://coffice.net/content>.
40. Скавитин А. В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–126.
41. Федоров В. М. Ключевые принципы адаптивного социального управления организационной системой в трансформационный период // Анализ состояния и перспективы развития экономики России: сборник статей III Всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием). Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т. 2019. С. 140–142.
42. Федоров В. М., Кулик Н. А. Токсичный персонал: сущность и особенности управления // Экономика сферы сервиса: проблемы и перспективы : материалы V всероссийской науч.-практ. конф. (Омск, 20–22 ноября 2018 г.) / М-во образования и науки Рос. Федерации, ОмГТУ; под общ. ред. А. С. Польшинского. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2019. С. 54–56.

Статья поступила в редакцию 11.11.2019