МОББИНГ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОЦИАЛЬНАЯ БОЛЕЗНЬ, ТОРМОЗЯЩАЯ РАЗВИТИЕ ИНИЦИАТИВЫ МОЛОДЕЖИ

Андонян О.А, Лусточкина У.Ю.

Белгородский государственный университет

Проблема, с которой практически каждый из нас сталкивается в своей рабочей жизни в последнее время привлекает все большее внимании специалистов психологов и социологов. Моббинг – психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или сотрудников, происходящие систематически или на протяжении длительного промежутка времени, включающие в себя негативные высказывания, критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т.п[1].

Что касается истории понятия «моббинг», то данный термин был введен в 1963 году Конрадом Лоренцем. Он называл моббингом групповое нападение нескольких мелких животных на более крупного противника, в частности гусей на лису. А в современном значении термин был впервые употреблен шведским врачом и психологом Хайнцем Лейманом. Он использовал понятие «моббинг» применительно к трудовой деятельности. Постепенно, благодаря своей актуальности, тема моббинга стала получать все большее распространение во всем мире, но к сожалению изучение данного термина обошло стороной Россию, не смотря на то, что обнаружить данное явление на рабочих местах в отечественных организациях можно даже невооруженным глазом.

Моббинг — общий термин, описывающий несколько вариантов психологического притеснения на рабочем месте. Различают вертикальный моббинг — когда коллектив ополчается против начальника или же руководитель оказывает психологическое насилие над подчиненным («боссинг» — от английского boss). Горизонтальный – предполагает психологическое притеснение коллективом одного из работников («стаффинг»). Именно этот вид моббинга в наибольшей мере отражает содержание самого термина, произошедшего от английского mob — толпа. Термин буллинг означает психологическое давление «один на один». Существует межуровневый моббинг — одновременное притеснение и по вертикали, и по горизонтали.

Моббинг-действия могут быть представлены в виде:

---

[1] **Криста Колодей Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления/Пер. с нем.- Х.:Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.-368с.**

- коммуникативных нападений: активных и пассивных. Постоянное прерывание, крики и ругательства, критика работы и личной жизни, устные и письменные угрозы, либо отказ от контакта и постоянное избегание человека и др.

- угрозы социальному авторитету. Стратегии здесь разнообразны: над человеком смеются, его дискриминируют на основании личных, политических, этнических, половых или физических признаков. Его принуждают выполнять работу, которая унижает чувство собственного достоинства, либо же работу оценивают несправедливо и оскорбительно.

- угрозы здоровью. Кроме того, что продолжительный моббинг-процесс вреден для психического и физического состояния человека, также объекты моббинга могут быть подвержены прямым посягательствам на здоровье. Особенно высок риск моббинга для людей, которые уже страдают от вреда, причиненного здоровью, например, физически или умственно неполноценные; немощные старые люди и т.п.

Исследователи моббинга пытаются выяснить причины этого явления. Все специалисты сходятся в том, что моббинг обусловлен как ситуационными или организационными факторами, так и личными качествами жертвы и участников травли.

В ходе проведенного нами исследования, направленного на выявление факта существования психологических притеснений (моббинга) на рабочем месте у выпускников Вузов было выявлено, что 45% выпускников когда-либо испытывали на себе психологический прессинг на рабочем месте, который проявлялся, в основном, в игнорировании. Выпускники выделили возраст и уровень образования, как основные причины оказания психологического давления. Большинство считает, что жертвой моббинга чаще всего является новый сотрудник. Важно, что при ответе на прямой вопрос о наличии психологического давления на рабочем месте 90 % респондентов ответили отрицательно. Можно предположить, что данная тенденция связана с нежеланием выпускников признавать факт существования притеснений по отношению к ним. С другой точки зрения, респонденты могут не относить негативные действия сотрудников к моббингу или буллингу.

Таким образом, моббинг характеризуется как комплексный психологический процесс, в котором большую роль играют условия работы, конкретная организация, участники и характер социальной интеракции в организациях.

Исходя из этого, рекомендации по предотвращению и борьбе с моббингом могут быть адресованы как жертве, так и руководителю организации, органам законодательной власти, а также руководителям и преподавателям ВУЗов.

Повышенным вниманием должны сопровождаться любые инновационные процессы в организации. Действия, относящиеся к моббингу, а также возможные санкции за их

использование необходимо прописать в уставе компании, а также активизировать противодействия им в рамках организационной культуры.

Единственно верную тактику и стратегию поведения для жертвы моббинга предложить трудно, поскольку, сколько людей, столько и ситуаций. Наиболее эффективным будет ассертивное поведение, которому можно научиться на специальных психологических тренингах.