

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

## **МОББИНГ ПЕРСОНАЛА КАК ФОРМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ДАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Научный руководитель – Ленская Ирина Юрьевна**

*Держачева Диана Владимировна*

*Студент (бакалавр)*

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

*E-mail: dianochka\_derkacheva@mail.ru*

Моббинг персонала - современное явление, которое проявляется в виде психологических притеснений работника, как правило, групповых, со стороны работодателя или других работников и включающие в себя постоянные негативные взыскания, критику в адрес работника, а также его социальную изоляцию внутри организации[5].

Проблематика моббинга в современных организациях становится актуальной. Прежде всего, это связано с тем, что в последнее десятилетие работники российских предприятий, организаций и учреждений либо бояться остаться без работы, либо стремятся построить карьеру любыми легкодоступными способами, прибегая при этом к нелегитимным приемам. Зарубежные специалисты уделяют значительное внимание изучению проблематики моббинга, в то время как отечественные ученые и практики в сфере управления сравнительно недавно акцентировали внимание на данной проблематике.

Понятие «моббинг персонала» впервые было использовано Кондрандом Лоренцом для описания агрессивного поведения животных одного вида по отношению к животным другого вида [2]. В своих работах он приводил ситуации, при которых травоядные животные, атакуя хищника, объединялись в группы и тем самым защищали членов своей группы. Что касается сферы трудовых отношений, основоположником применения понятия «моббинг» принято считать шведского ученого-медика Ханц Леймана. Под моббингом он понимал «негативное воздействие группы сотрудников, которое направлено на одного члена коллектива или на другую группу сотрудников, имеющее достаточно длительную продолжительность во времени и повторяющееся неоднократно». При изучении проблемы воздействия членов трудового коллектива Лейман отмечал, что у сотрудников, ранее подвергшихся моббингу, зачастую наблюдаются симптомы, схожие с симптомами неврологических и психологических расстройств людей, участвующих в военных или боевых действиях.

Основными причинами возникновения моббинга и проявления моббинг-действий на рабочем месте выступают достаточно большое количество фактов. Традиционно принято выделять производственные, социальные и индивидуальные причины возникновения моббинга в трудовом коллективе [1].

Если учитывать то, какое негативное воздействие моббинг оказывает на сотрудников, то становится наиболее очевидной угрозой экономической стабильности организации, внутри которой происходит данное явление. По причине того, что отношения внутри коллектива непосредственно влияют на производственный процесс, наличие психологического давления, как со стороны работника, так и со стороны руководителя ведет к увеличению времени на выполнение поставленных задач, вследствие чего увеличивается риск срыва дедлайна и происходит снижение экономических результатов организации в целом[3].

В результате последних исследований, проведенных в 2011 году российскими учеными - Э. А. Углич и С. Г. Заржевским, были выделены основные способы давления на рабочем месте. К данным способам относятся следующие: упреки в ошибках и погрешностях,

игнорирование работника, бессмысленные и оскорбительные задания, неконструктивная критика со стороны руководства, намеки на принуждение к интимным связям, крики и оскорбления, насмешки, обсуждение личной работника, распространение информации, порочащей честь и достоинство человека и иное [4].

Следует отметить, что агрессорами («мобберами») в моббинге могут выступать как женщины, так и мужчины, в тоже время «жертвой», подвергшейся моббинг-действиям также может быть представитель любого пола. Однако если рассматривать способы воздействия на рабочем месте моббером-женщиной и моббером-мужчиной, то они значительно различаются. Для оказания давления мужчины, как правило, используют поддержку руководящего состава (в том числе и службу по работе с персоналом), а также власть и свои полномочия, женщины в большей степени используют связи внутри коллектива или организации в целом для распространения негативной информации о жертве или группе, на которую направлена агрессия.

В последнее время отечественные и зарубежные специалисты приходят к выводу о том, что эффективнее всего пресекать саму возможность появления моббинга, чем бороться с уже начавшимся моббингом. При этом для внедрения наиболее действенного механизма профилактики и противодействия моббинга необходимо проводить комплекс мероприятий, как на уровне организации, так и государства в целом.

Таким образом, создание внутри трудового коллектива атмосферы взаимопомощи и доверия играет значительную роль в процессе деятельности сотрудников и экономической жизни организации. Для мониторинга состояния микроклимата внутри организации необходимо проводить вебинары и семинары, на которых будет происходить взаимодействие, как между сотрудниками, так и руководства с сотрудниками. Своевременное анкетирование также может выступать механизмом отслеживания микроклимата в организации. В частности, при увольнении сотрудника возможно проведение «прощального интервью» для уточнения причин его ухода из организации.

Следовательно, в случае обнаружения присутствия психологического насилия в коллективе необходимо в максимально короткие сроки разработать решение для выхода из конфликтной ситуации. Одним из таких решений является проведение беседы с участниками конфликта, при которой представитель либо руководитель службы персонала занимает позицию «рефери» и лишь направляет противоборствующие стороны в конструктивное русло.

### Источники и литература

- 1) Дуракова И.Б., Корыстина Е.С. Актуальные проблемы управления персоналом. Моббинг: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2018, 226 с.
- 2) Бабанов С.А. Моббинг как патологическая форма профессионального деструктивного поведения // Психология труда. 201
- 3) Скавитин, А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований // Управление персоналом. 2014, Экономика, № 4.
- 4) Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2016, № 8.
- 5) Патласов О.Ю., Калмыков И.С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016, Право.