

ПАМ'ЯТКА!!!

Мобінг персоналу: як його уникнути

На практиці часто трапляються випадки, коли працівники звільняються через цькування з боку колег або керівництва. Таке цькування називають **мобінгом**. Пропонуємо з'ясувати, які причини зумовлюють виникнення цього явища на підприємстві, в установі, організації (підприємство) та як йому можна запобігти.

Що таке мобінг?

Мобінг (від англ. mob — «юрба») — форма психологічного тиску у вигляді прямого або непрямого цькування працівника в колективі, як правило, з метою його звільнення.

Мобер — особа, яка провокує виникнення конфлікту. Мобером може бути як керівник підприємства, так і «звичайний» працівник. Типовою характеристикою моберів є те, що вони періодично можуть змінювати об'єкти мобінгу, однак завжди потребують жертви.

На думку фахівців, мобінгом визнаються **регулярно повторювані (систематичні) прояви в поведінці й ставленні, які виходять за межі доброзичливих чи соціально допустимих норм**.

Мобінг як форму позбавлення від небажаних працівників часто застосовують некомпетентні керівники. Вони, користуючись своїм службовим становищем, дискримінують досвідчених і висококваліфікованих підлеглих, які мають авторитет серед працівників. Таку форму мобінгу прийнято називати босингом.

Босинг — форма психологічного тиску керівника на окремого працівника або увесь колектив через зловживання владою.

Поширеним явищем у колективах є так звана «**дідовщина**». Працівники, котрі тривалий час працюють на підприємстві, вважають, що мають право повчати «новачків», а ті, у свою чергу, повинні з повагою ставитися до них. Така ситуація виникнення часто призводить до конфліктів, які можуть перерости в цілеспрямований мобінг.

Нерідко серед працівників є так звані *«імітатори бурхливої діяльності»* (це можуть бути як «звичайні» працівники, так і керівники). Їхня діяльність спрямована не так на виконання службових обов'язків, як на зміцнення свого хиткого становища на підприємстві шляхом приниження підлеглих або колег.

Хто може бути жертвами мобінгу

Жертвами мобінгу можуть бути і «нові» працівники, і працівники, які вже кілька років працюють на підприємстві. Часто жертвами мобінгу стають розумні й талановиті працівники, проти яких об'єднується група менш успішних працівників або таких, які відрізняються стилем мислення, поведінкою, зовнішністю тощо.

Слід зауважити, що мобінг поширений у середовищі офісних працівників.

Найчастіше жертвами мобінгу стають:

- представники расових меншин;
- представники етнічних меншин;
- представники релігійних меншин;
- особи, які мають фізичні та психічні вади.

Причини та наслідки

У розвинутих країнах мобінг призводить до істотного зниження економічної ефективності бізнесу: майже кожний двадцятий прийнятий працівник зазнає мобінгу на новому робочому місці (5 %). Відсоток працівників, які під час дальшої трудової діяльності стають жертвами мобінгу, у десятки разів більший.

Тож які причини виникнення мобінгу?

Наслідками впливу мобінгу на самосвідомість можуть бути:

- неадекватне сприйняття власної індивідуальності, занижена самооцінка, комплекс неповноцінності, беззахисність;
- неадекватне сприйняття реальності;
- підвищене почуття тривоги, стреси, фобії, депресії, неврози;
- відхилення в поведінці (адиктивна, антисоціальна (зокрема й кримінальна), суїцидальна, конформістська, фанатична);
- залежності (алкогольна, тютюнова, наркотична тощо);

- агресивність (зокрема, садизм), психічні захворювання (наприклад, шизофренія);
- погіршення стану здоров'я працівника;
- порушення комунікативних здібностей (зокрема й розлади мовлення), страх спілкування, виникнення недовіри тощо.

Розвиток медицини праці у провідних зарубіжних країнах об'єктивно сприяв виявленню безпосереднього причинно-наслідкового зв'язку між появою психосоматичних і психічних захворювань у працівників та довготривалим стресом унаслідок застосування роботодавцем щодо них психічного тиску (терору). Це дало змогу виокремити такі захворювання в каталозі хвороб і чітко вказати на мобінг як безпосереднє джерело їх появи.

Як уникнути мобінгу

Міжнародний та вітчизняний досвід показує, що проблему мобінгу складно вирішити, оскільки вона набуває розголосу лише в окремих випадках. Зазвичай така інформація не виноситься за межі соціальної групи чи колективу. Та й довести сам факт мобінгу досить складно.

Уникнути мобінгу допоможуть такі організаційно-управлінські заходи:

- формування ефективної організаційної культури;
- налагодження зворотного зв'язку «підлегли — керівник»;
- формування прозорого механізму ухвалення управлінських рішень;
- постійна «діагностика» наявності мобінгу та його реальних і потенційних жертв;
- жорстка позиція керівництва щодо працівників, які пліткують і породжують конфлікти;
- уважне ставлення до адаптації нових працівників, оскільки саме вони найчастіше стають жертвами мобінгу тощо.

Щоб подолати мобінг, варто:

1. Проаналізувати й оцінити проблемну ситуацію, виявити жертв та ініціаторів.
2. Обрати засоби подолання мобінгу.
3. Скласти план відповідних заходів.

4. Здійснити його реалізацію.
5. Критично оцінити свої дії та вчинки за підсумками подолання мобінгу.

За кордоном із цькуванням у трудових колективах борються на законодавчому рівні. Допомога працівникам у боротьбі з психологічним насиллям та активне протистояння мобінгу стали метою діяльності багатьох організацій, зокрема Міжнародної організації праці. Проблемою мобінгу займаються психологи, існують клініки, що спеціалізуються на лікуванні жертв мобінгу, консультаційні центри, в яких людям допомагають виходити з кризових станів.

Натомість законодавством України не визначено поняття «мобінг», хоча феномен мобінгу опосередковано розглядається в дослідженнях, присвячених аналізу проблем дискримінації працівників роботодавцем, психологічного тиску в трудовому колективі тощо. Зокрема, існують інші терміни на позначення мобінгу, наприклад: *«психологічний терор»*, *«психологічний тиск»*, *«утиски на робочому місці»*.

Відповідальність за вчинення мобінгу

Вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян від 850 грн. до 1700 грн. або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від 1700 грн до 3 400 грн. або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Якщо такі дії, вчинені групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, то такі особи притягують до відповідальності у вигляді накладення штрафу на громадян від 1700 грн. до 3 400 грн. або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від 3 400 грн. до 6 800 грн. або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.