

Моббинг

Коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег





Причины моббинга:

Жертвами моббинга часто становятся те, кто занимает высокооплачиваемую или относительно высокую должность, место, которое мечтает занять едва ли не любой работник предприятия.

Причиной моббинга может стать самый незначительный конфликт на работе. В данном случае желание отомстить является чем-то вроде вечного двигателя

Наконец, достаточно распространенной причиной появления в рабочем коллективе моббинга является скука. Человек оказывается под психологическим прессом просто из-за чьей-то забавы и желания поразвлечься.



Виды моббинга:

Горизонтальный - работник травит коллектив, сотрудников

Вертикальный - коллектив травит человека, высшего по рангу, обычно начальника.
Или, наоборот, босс выживает неугодного ему работника

Сендвич-моббинг - одновременная травля работника как по горизонтали так и по вертикали. Например, сотрудник подвергается атаке руководства и всего остального коллектива.



Последствия моббинга

Медицинские исследования, проводимые в Европе и США показали, что люди, подвергающиеся на работе эмоциональному насилию, очень быстро становятся психологически нестабильными. Сначала жертвы моббинга доказывают коллегам и начальству свою социальную и профессиональную состоятельность. Когда давление усиливается, они попадают в социальную изоляцию. Не получив положительных оценок и растратив все силы на бессмысленные доказательства жертвы моббинга становятся уязвимыми, неуверенными и беспомощными. Их начинают терзать различные фобии, падает самооценка, появляются характерные стрессу симптомы – головная боль, простуда, невозможность быстро уснуть... Люди попадают в замкнутый круг, у них развиваются хронические заболевания, а вынужденное отсутствие на работе из-за плохого самочувствия вызывает претензии и все новые и новые моббинг-атаки.



Профилактика и предотвращение моббинга

- Формировать в организации здоровую организационную культуру.
- Роль руководителя - поддержать в рабочих коллективах здоровый социально-психологический климат.
- Развивать у высшего руководства управленческие навыки.
- Создавать механизмы получения обратной связи от служащих.
- Четко формулировать служебные обязанности и точно обозначать границы индивидуальной ответственности каждого работника.
- Формировать понятную систему кадрового продвижения, дающих возможность карьерного роста.
- Обеспечить открытость информационных потоков на предприятии и создать прозрачный механизм принятия управленческих решений.
- Исключить возможность родственных или интимных связей между руководством и подчиненными.
- Создавать нетерпимость в отношении к разносчикам сплетен и пресекать любые интриги на работе.



Как бороться с моббингом

С моббингом бороться можно и делать это надо обязательно. Если вы стали объектом целенаправленной, регулярной психологической травли, прежде всего, необходимо попытаться понять или выяснить ее причины. Анализ ситуации в подобной ситуации очень важен: ведь, не разобравшись, следствием чего является моббинг, можно постоянно «наступать на одни и те же грабли», вновь и вновь меняя место работы. Иногда изменить ситуацию и поменять о себе мнение коллектива помогает располагающий поступок или откровенный разговор.

Если целью моббера является устранение вас из фирмы, и он не хочет идти ни на какие компромиссы, у вас остается единственный вариант — противостояние. Если главным нарушителем вашего спокойствия на работе является непосредственный начальник, докажите ему, и всему коллективу свою полезность.