

Агеева Л.А.,

студент

4 курс, факультет «Менеджмента, логистики и таможенного дела»

Иркутский государственный университет путей сообщения

Россия, г. Иркутск

Курзанова К.А.,

студент

4 курс, факультет «Менеджмента, логистики и таможенного дела»

Иркутский государственный университет путей сообщения

Россия, г. Иркутск

Павлушкова А.В.,

студент

4 курс, факультет «Менеджмента, логистики и таможенного дела»

Иркутский государственный университет путей сообщения

Россия, г. Иркутск

Научный руководитель: Оглоблин Владимир Александрович

МОББИНГ – КАК ФОРМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕРРОРА НА РАБОТЕ

***Аннотация:** В статье представлен анализ зарубежных и отечественных публикаций по проблеме моббинга, как фактора рабочей среды. Показано, что моббинг может вызывать ухудшение работоспособности и приводить к серьезным нарушениям состояния здоровья и психики работников, которые, в свою очередь увеличивают издержки на медицинскую помощь и приводят к судебным разбирательствам. Проанализированы способы управления моббингом, используемые на нескольких уровнях. Выявлены перспективы дальнейшего изучения моббинга на рабочем месте.*

***Ключевые слова:** моббинг, психологический прессинг в организации,*

психологическое насилие, эмоциональное насилие, травля, конфликт.

Annotation: *The article presents an analysis of foreign and domestic publications on the problem of mobbing as a factor in the work environment. It is shown that mobbing can cause poor performance and lead to serious violations of the health and psyche of workers, which, in turn, increase the cost of medical care and lead to litigation. The methods of mobbing control used at several levels are analyzed. The prospects for further study of mobbing at the workplace are identified.*

Key words: *mobbing, psychological pressure in the organization, psychological abuse, emotional abuse, bullying, conflict.*

Управление персоналом как сфера научной деятельности в последние годы получила широкое развитие. Если первоначально теорию управления кадрами интересовало как оптимизировать затраты на персонал, наиболее эффективно организовать процесс приема персонала и повысить производительность работы кадров, то теперь управление персоналом все глубже объединяется с психологией, изучая мотивы человеческого поведения на рабочем месте.

Учеными было замечено, что рабочая атмосфера в коллективах с одинаковым профессиональным составом может кардинально отличаться друг от друга. Между персоналом всегда возникали конфликты и недопонимания, единичные негативные действия. Но ряд исследований, проведенных в 1990-х гг. дал понять, что речь идет не просто о конфликте, а о систематических гонениях и травле на рабочем месте - об эпидемии под названием «моббинг», которая грозит перерасти в социальную пандемию. Миллионы мужчин и женщин всех возрастов, национальностей и рас ненавидят ходить на работу, постепенно впадают в отчаяние и часто серьезно заболевают.

В настоящее время проблеме исследования и профилактике моббинга уделяется большое внимание. И потому вопрос предупреждения ситуаций насилия в системе образования очень актуален, как во всем мире, так и в России.

В Европе и в США профилактике моббинга уделяется очень большое внимание. По данным американской исследовательской компании The

Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI) 37% американцев испытали буллинг на работе. Это почти 54 млн человек.

Актуальность данной проблемы подчеркивают и российские психологи. В связи с финансовым кризисом выросла конкуренция на рынке труда, поэтому методы офисного террора стали жестче. Офисные работники готовы применить самые нечистоплотные способы давления, чтобы вынудить уволиться неугодных коллег. В результате опроса, проведенного 31 января 2019 года исследовательским центром рекрутингового агентства Superjob.ru психологическому насилию на работе (абьюзу) подвергались треть работающих граждан РФ (31%). Так, 39% опрошенных россиян признались в принуждении их к сверхурочной работе и навязывание обязанностей без доплат. 20% отметили факты злоупотребления руководством властью. С оскорблениями сталкивались 18% работающих, с унижительными высказываниями — 14%. Пожаловались на ненормативную лексику работодателя 11% опрошенных. Примечательно, что мужчины чаще женщин сталкивались с психологическим давлением начальства — 34 и 28% соответственно.

Моббинг (от англ.mob – толпа) — это коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью его последующего увольнения. Средством достижения цели является распространение слухов, запугивание, социальная изоляция и в особенности унижения. В результате этого непрекращающегося крайне выраженного враждебного отношения психическое и физическое состояние человека, ставшего жертвой такого преследования, может сильно ухудшиться.

Понятие «моббинг» было введено в 1963 г. К.Лоренцем (Lorenz K.). Он называл моббингом феномен группового нападения нескольких мелких животных на более крупного противника [Lorenz, 1963]. Термин получил известность среди исследователей после публикации в 1972 г. работы шведского врача П.Хайнемана (P.Heinemann), который сравнивал жестокое поведение детей по отношению к сверстникам с агрессивным поведением животных и называл

его моббингом (приводится по [Колодей, 2007, с. 17]). В современном значении термин был впервые употреблен шведским исследователем психологии труда Х.Лейманном (Leymann H.), изучавшим в начале 80-х годов XX века особенности поведения людей в коллективе [Leymann, 1996]. Х.Лейманн назвал отмеченный феномен моббингом и охарактеризовал его как «психологический террор», который включает систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека. Проявление моббинга в обществе основано на противопоставлении «своих» и «чужих» в борьбе за разного рода ресурсы. В дальнейшем Ноа Дэвэнпорт (Noa Davenport), профессор Государственного университета Айовы (Iowa State University), специалист в области управления конфликтами, с соавторами Рут Шварцем (R.Schwartz) и Гейлом Эллиоттом (G.Elliott) в своей книге «Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США» рассмотрела возникновение и динамику этого явления, его последствия для участников и ущерб для фирмы, а также возможные пути его предотвращения [Davenport, Schwartz, Elliott, 1999].

Моббинг, как отдельная психолого-управленческая проблема был выделен относительно недавно. Психолог и ученый-медик, доктор Ханц Лейман впервые провел исследование такого явления на рабочих местах в Швеции в начале 1980-х. Он демонстрирует различие между единичным случаем негативного действия и таким же действием, которое повторяется на протяжении длительного периода. «Наглое замечание, сделанное однажды, есть и остается наглым замечанием. Но если его повторяют каждый день несколько недель подряд, то речь идет о моббинге». По мнению автора, моббинг имеет место, если хотя бы раз в неделю жертва чувствует ущемление в любой форме в течение полугода и более.

Появление большого количества литературы и средств массовой информации, освещающих эту тему в Европе, способствовало широкой известности проблемы моббинга на рабочих местах. Согласно статистике, моббинг оборачивается для работодателей потерей миллиардов долларов. Это - выплаты по больничным страховкам, пособий по увольнению, оплата судебных

расходов. Поэтому, некоторые страны пытаются решить проблему моббинга законодательным путем, приняв специальные законы об эмоциональной безопасности сотрудников на работе. Например, в Швеции действует положение о преследованиях по месту работы за моббинг. Специальные законы по правовой защите от моббинга приняты Сербией, Бельгией, Канадой, Финляндией, Австралией, Новой Зеландией и Турцией. Более того, для помощи жертвам моббинга в европейских странах, Австралии, США существуют телефонные "горячие линии" и общественные организации, защищающие права жертв. В Германии при приеме на работу нового сотрудника с ним подписывают антимоббинговое соглашение, в котором дается четкое и понятное определение моббинга, а также рекомендации по поводу того, к кому обращаться в случаях обнаружения данного явления.

Таким образом, мы можем заметить, что на Западе на проблему эмоционального насилия направлено активное общественное внимание. Этот процесс изучается, проводятся статистические исследования, разрабатываются и внедряются меры профилактики моббинга на работе, культивируется политика нулевой терпимости в отношении подобных явлений.

В отечественной науке исследованиями описываемого нами явления занимались Г.А Алтухова,

О.В Евтихов, А.В. Скавитина, С.А Дружилов.

Профессор психологии С.А. Дружилов рассматривает часто встречающуюся в вузах ситуацию, когда притеснения на кафедрах являются следствием боссинга. Иначе говоря, психическое давление со стороны руководителя кафедры по отношению к одному (а затем другому и т. д.) ее члену выступает в качестве запускающего механизма для моббинга и делает такую кафедру неработоспособной.

По мнению Н.П. Романовой, сам «российский» психологический террор отличается от зарубежного. Если в зарубежных компаниях наиболее частым сценарием травли является нахождение «козла отпущения» и дружный прессинг коллеги, то в России же, напротив, гораздо чаще встречается психологический

террор начальника в отношении подчиненного. Основная причина такого психологического давления – желание уволить сотрудника, когда юридических оснований для этого нет.

Ситуация в России в отношении борьбы с психотеррором на рабочих местах складывается несколько иначе. Явление моббинга не отражено в Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах, которые регламентируют социально-трудовые отношения.

Подводя итоги анализа, отметим, что в отечественной и зарубежной науке, нет существенных расхождений в плане определений научных подходов в исследовании данной проблемы, так как в настоящее время социально-экономические реалии в России приближены к западным стандартам.

Распознать моббинг и понять, что он начался не всегда просто. Часто все начинается с конфликта, причем любого. Затем ситуация обостряется и вскоре доходит до точки невозврата. То, что можно было бы решить, проявив хоть чуточку доброй воли и с помощью соответствующих механизмов управления на местах, теперь превращается в спор «кто прав, а кто виноват».

Среди наиболее распространенных причин моббинга выделяют следующие:

1. Зависть к более успешным коллегам. Так проявляется «механизм защиты» от высокого профессионализма и эрудиции нового сотрудника, на фоне которого сослуживцы начинают замечать собственный дефицит качеств.

2. Национальная или религиозная нетерпимость. Человек в силу своих индивидуальных особенностей провоцирует в коллективе негативные эмоции, скажем, он другой национальности или закоренелый холостяк, или инвалид, или не желает участвовать в рабочих авралах.

3. Сведение личных счетов. Просто сотрудники хотят жить и работать, как им нравится, как привыкли, и им не нужны чужаки, угрожающие своими действиями этому статусу кво.

А так же существует ситуация, когда объявлено о предстоящем сокращении сотрудников, начинает возрастать моббинг, как инструмент борьбы

за выживание. Офисная травля становится более жёсткой, а цена успеха резко возрастает. Человек может просто остаться без работы, что означает потерю привычного стиля и качества жизни.

Существуют и некоторые особенности в отношении вопроса о том, кто является инициаторами и проводниками моббинга (Диаграмма 1. Моббинг персонала: "жертвы" и "агрессоры"). В частности, если "жертва" женщина, то "агрессором" чаще выступают мужчины (54%), нежели женщины (соответственно 46%). В отношении "жертв"-мужчин ситуация более определенная - чаще мужчины попадают под прессинг коллег-мужчин (72% случаев).



Диаграмма 1. Моббинг персонала: "жертвы" и "агрессоры"

Моббинг в женском коллективе имеет свои особенности. Интриги, излишне эмоциональная реакция на мелкие проблемы, склонность к формированию коалиций — частые проблемы женского коллектива.

Моббинг в мужском коллективе проявляется в виде нездоровой конкуренции, агрессии и неумении находить компромиссы.

Сегодня выделяют несколько видов моббинга на рабочем месте. Ниже в таблице (Таблица.1. Классификация видов моббинга на рабочем месте) представлена классификация видов моббинга.

Классификация видов моббинга на рабочем месте

Вид	Характеристика
Вертикальный	Когда руководитель оказывает психологическое давление на подчиненных, либо наоборот - коллектив решил выжить руководителя (первый вариант носит название боссинг, а второй - стаффинг)
Горизонтальный	Жертву находят среди равных по должностному статусу, но менее опытных, робких или не умеющих давать отпор сотрудников. Каким бы ни был моббинг, причины такого поведения обычно лежат на поверхности. Так, если старожилы компании придираются к перспективному новичку, высока вероятность, что они воспринимают его как опасного конкурента и чувствуют угрозу для себя
Сэндвич-моббинг	Самый тяжёлый вид, когда в нападениях участвуют и коллеги, и руководство

Жертвой моббинга может стать:

1. Ветеран — человек, проявивший себя в какой-либо сфере производственной или общественной жизни. На каком-либо поприще, старый, заслуженный работник.
2. Профессионал — человек, который в отличие от любителя занимается каким-либо делом как специалист, владеющий профессией.
3. Стажер — человек. Который проходит испытательный срок в работе

перед зачислением в штат учреждения, предприятия.

4. Реформатор — человек, осуществляет или осуществил преобразование в какой-либо сфере общественной жизни, области знаний (синоним: преобразователь).

5. Нелюдим — человек, избегающий общения с людьми, предпочитающий одиночество.

6. Донкихот — человек, странный для окружающих. Рыцарски самоотверженно борющийся за отвлеченные идеалы добра, наивный мечтатель, фантазер.

7. Идеалист — человек, который всецело предан каким-либо высоким идеалам, целям и руководствуется ими в своем поведении, жизни.

8. Пуританин — человек, придерживающийся строгих нравов, ведущий воздержанную жизнь, сторонник чрезвычайного строгого образа жизни, поведения, языкового употребления.

9. Либерал — человек, терпимо относящийся к чему-либо, к кому-либо.

Обобщая вышеизложенное, мы видим, что в качестве жертв моббинга могут выступать как самые слабые, аутсайдеры, так и наиболее яркие, сильные личности. И во втором варианте это опасно и для самой организации, да и для государства: талантливый новатор уволится и уйдет в другое место. А другое место может оказаться другой страной.

Что касается мобберов, тона основании результатов исследований психологи условно выделяют четыре наиболее распространенных типа “агрессоров”:

1. "Двуглавый змей" - они манипулируют общественным мнением относительно жертвы, порождая за ее спиной сплетни, слухи, подрывая ее репутацию. Подобная тактика встречается в большинстве случаев (37) % всех "агрессоров" - это "двуглавые змеи".

2. "Кричащая Мими" - тип "агрессора", для которого вызывающее поведение является нормой, это "скандальные" персоны (14%). Вербально такое поведение выражается в криках, воплях, ругани, провоцирующих репликах.

Цель "агрессора" - ввязать "жертву" в скандал, в котором "агрессор" чувствует себя как рыба в воде.

3. "Привратник". Его цель - установить контроль над всеми видами ресурсов, от которых зависит успешное выполнение работы (время, бюджет, поддержка), а затем ограничивать доступ к этим ресурсам "жертвы". В итоге последняя заведомо направляется по пути обнаружения служебного несоответствия выполняемой работе. Такой подход наблюдается у каждого пятого "агрессора" (20% случаев).

4. "Постоянный критик". Второй по распространенности тип, используемый в 30% случаев и находящий выражение в нападках, постоянной критике, предвзятости, "придириках" к маловажным деталям. Такое поведение в итоге ведет к тому, что у самой "жертвы" закрадывается сомнение по поводу собственной компетенции.

Психосоматические проявления подавленных негативных эмоций вследствие моббинга описывается в книге «Насилие на работе» («Violence at Work»), где моббинг упоминается в том же ряду, что и убийство, изнасилование или ограбление. И хотя это понятие может показаться вполне безобидным на фоне физического насилия, но эффект, который он производит на жертву, особенно если это длится достаточно долго, имеет такую же разрушительную силу. В первую очередь последствия сказываются на здоровье и психическом состоянии человека. Немецкие психиатры, например, подсчитали, что моббинг становится причиной почти 10 процентов самоубийств в стране.

Приведенные ниже расстройства встречаются в психотерапевтической работе как с женщинами, так и с мужчинами:

- депрессивные состояния и тревожные расстройства;
- нарушения аппетита и РПП (расстройства пищевого поведения – анорексия, булимия), ожирение;
- общие нарушения сна, кошмары, бессонница или сонливость, а также головные боли, мигрени;
- расстройства и заболевания желудочно-кишечного тракта, сердечно-

сосудистой и дыхательной систем, а также заболевания кожи;

- различные фобии, ОКР (обсессивно-компульсивные расстройства), ПТСР (посттравматическое стрессовое расстройство) и ПР (панические расстройства);

- алкоголизм и другие формы зависимости.

Именно возникновение и документальная фиксация специалистами этих расстройств может выступить доказательством в суде того, что вы являетесь жертвой офисного насилия, которое нанесло реальный вред вашему здоровью, финансовому состоянию (чеки аптек, оплаты проведенных исследований и услуг специалистов сохраняются и прилагаются) и ухудшили качество вашей жизни (под качеством жизни подразумевается принятый в социологии и медицине термин).

Последствия также серьезно сказываются на семьях этих людей и организациях, в которых они работают. Корпоративный дух утрачивает свою ценность, что неминуемо снижает уровень производительности труда в компании, т.к. энергия людей направляется на осуществление моббинга, а не на выполнение важных ежедневных задач.

В современной литературе, а также телесериалах можно обнаружить рецепты нейтрализации моббинга на личностном уровне. Многими читателями и телезрителями это воспринимается как прямое “руководство к действию”. Приведем классификацию методов борьбы с моббингом (Рисунок.1. Классификация методов борьбы с моббингом).



Рисунок.1. Классификация методов борьбы с моббингом

Как показало исследование, практически каждый офисный сотрудник

(83%) становился свидетелем травли на рабочем месте. Итак, что делать, если Вы стали свидетелем моббинга?

1. признать, что происходящее это реальность, а не плод воображения, и происходит не потому, что вы какой-то не такой, а потому что в той или иной форме эти явления присутствуют в любом коллективе и подвергается им практически каждый «новичок», «индивидуалист» или «продвиженец»;

2. верить в себя – вспомните, каких успехов удалось вам достигнуть в жизни, какие сложности вы успешно преодолевали; повышайте свою самооценку постоянно и помните, что многие люди, включая ваших друзей, родных и коллег из других отделов, относятся к вам позитивно;

3. не принимать быстрых решений, думать, всей ли информацией вы обладаете, и кто подталкивает вас к принятию быстрых необдуманных решений, почему решение должны принять именно Вы?

4. не увольнять «под горячую руку», если Вы - руководитель и не менять базовых основ работы вверенного вам отдела, пока не будете уверены, что предполагаемые изменения понятны подчиненным;

5. не стараться все переделывать по-своему, если это не ваша рабочая задача – сначала установите доверительные отношения с коллегами, а потом вносите предложения, даже если уверены, что ваши методики очень эффективны;

6. выяснить, какие традиции приняты в коллективе – как принято обращаться друг к другу, руководству, сдавать отчеты, кто с кем общается, ходит обедать или высказывает покурить, к кому обращаются за помощью, у кого спрашивают совета, что делают, когда опаздывают на работу, принято ли задерживаться после работы, использовать телефон в личных целях и т. д.;

7. помнить, что не каждое замечание или резкое высказывание в ваш адрес означает, что вас «травят», возможно вы преувеличиваете масштабы, и вам будет полезен взгляд со стороны незаинтересованного лица.

8. найти коллег, которые не участвуют в моббинге против вас, и начинать решать рабочие вопросы с их помощью, в частности попросите сообщать

важную информацию своевременно и в полном объеме и т.д.;

9. не поддаваться «вытеснению» – ведите себя уверенно и сосредоточьтесь на работе, вскоре интерес к вам пропадет, в более сложных ситуациях обратитесь за помощью к независимой стороне.

Иначе травля может продолжаться до увольнения вас.

Если вы выявили моббинг на работе:

1. Помните, что здоровая конкуренция полезна. Но, нужно следить, чтобы сотрудников не сталкивали лбами в конкурентной борьбе, не подогревали воинственное настроение, если климат в коллективе и без того не слишком благоприятен.

2. Не пускайте конфликты и манипуляции на самотек, разбирайтесь с нарушителями спокойствия «по горячим следам».

3. Поддерживайте жертву психологического террора — не чувствуя поддержки, хороший работник может уволиться. Не игнорируйте проблему!

4. Установите четкие критерии оценки персонала.

5. Работайте над развитием корпоративной культуры, следите за соблюдением правил элементарной вежливости. Создайте подробные должностные инструкции, разработайте этический кодекс.

Введите институт наставничества, чтобы новичок мог обратиться за помощью и советом к более авторитетному сотруднику.

Можно ли объявить работнику, унижающему коллег, выговор или замечание? Ситуация непростая, и прежде чем наказывать нарушителя дисциплины, следует учесть все обстоятельства. Опытный HR всегда знает, как помочь и поддержать сотрудника, которого незаслуженно обижают в коллективе. А также, знает, как можно заранее предотвратить такие ситуации. Например, раздать персоналу полезную памятку, которой они смогут воспользоваться в трудной ситуации.

Более действенными, по сравнению с личностными способами противодействия моббингу, являются приведенные ниже организационные способы управления:

1. Тренинги менеджеров всех уровней, целью которых являются ознакомление с теорией моббинга, обучение методам диагностики, профилактики и ликвидации моббинга на рабочем месте. Администрация организаций должна проводить политику нулевой толерантности (zero-tolerance) по отношению к моббинг-практикам.

2. Всем сотрудникам желательно пройти учебные курсы, на которых они могли бы познакомиться с политикой компании относительно допустимых и недопустимых форм поведения в организации, а также с формами борьбы с моббингом. Все работники должны быть ознакомлены с процедурой информирования менеджеров или подачи жалобы уполномоченным лицам в случае возникновения фактов моббинга.

3. Проведение медиаторских процедур с целью примирения и налаживания отношений сотрудничества между конфликтантами; в крайнем случае могут быть предусмотрены дисциплинарные взыскания с мобберов.

По мнению многих исследователей, медиаторские техники можно применять лишь на начальных стадиях моббинга. В том же случае, если моббинг был продолжительным и имел своим результатом тяжелые последствия для «жертвы», то последняя вряд ли будет способна вступать в дискуссию со своим «тираном», требуя лишь суда и возмездия.

4. Если никакие способы интервенции в моббинг-ситуацию не увенчались успехом и возобновить конструктивные отношения между ее участниками не удалось, менеджеры должны помочь «объекту моббинга» перейти в другое подразделение/отдел организации, либо найти другое место работы.

Существуют также юридические способы борьбы с моббингом. Если против вас развязывают полномасштабную войну, то в первую очередь необходимо запастись терпением и союзниками:

1. Необходимо четко изучить свой трудовой договор, должностную инструкцию и четко выполнять поставленные задачи, ведь в случае с боссингом – это как раз цель работодателя – уличить работника в любых отклонениях от выполнения трудовых обязанностей, что может стать причиной

дисциплинарного взыскания и последующего увольнения.

Очень часто работодатели прибегают и к неправовым методам, применяют психологические приемы из ряда «подписывай, что даем, сейчас, либо вообще уволим тебя по статье», заведомо зная, что не имеют законных оснований для увольнения сотрудника, подсовывая ему на подпись заявление по «собственному» желанию.

Моббинг – проблемы не только жертвы, но и организации в целом. В случаях, когда руководство не прилагает усилий для того, чтобы нивелировать эти явления, можно усомниться в перспективности такой компании. Поэтому если руководство не пошло вам на встречу и не помогло решить проблему, не бойтесь потерять такую работу и предупредите других соискателей иском заявлением.

2. Профсоюзные объединения на сегодняшний день не выполняют своей защитной функции, а для органов судебной власти категории морального преследования не существует, так как нет регламентирующих данное явление законов. Однако, в случае, если работник избирался в состав профсоюзных органов, – его нельзя уволить в течении года после окончания срока, на который он избирался, по любым основаниям по инициативе работодателя.

3. Единственное, что в настоящее время в случае моббинга для защиты своих чести и достоинства может использовать жертва моббинга – это 2 статьи УК РФ:

- 1) клевета – это распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию (ст. 129);
- 2) оскорбление – это унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме (ст. 130).

Если же следствием моббинга является самоубийство жертвы, родственникам необходимо доказать следствию наличие состава преступления, предусмотренного ст. 110 Уголовного кодекса РФ – «доведение до самоубийства».

Стоит отметить, что, по мнению многих работников организаций, именно

принятие правовых актов может стать самым эффективным средством борьбы с моббингом. Как бы то ни было, но об этом явлении узнают все больше и больше. Проблема моббинга на работе все чаще обсуждается в средствах массовой информации и профессиональных сообществах.

В целях диагностики моббинга в организации менеджерам необходимо регулярно проводить исследования с использованием социологических методов. Наиболее полное описание различных методов изучения моббинга в организации (таких как опрос, интервью, фокус-группа, case-study, саморепортаж через записи в дневнике, Bubble dialogue, наблюдение, мультимодальный подход).

В итоге рассмотрения данного вопроса можно сказать, что, несмотря на новую терминологию, «неджентльменский набор» притеснений на рабочем месте является достаточно традиционным. По мнению коллектива авторов, многие сталкивались с различными проявлениями эмоционального насилия в организации. Тем не менее, сущность представленной проблемы сводится к следующему: притеснения на рабочем месте не всегда нужно рассматривать как естественное условие трудовой адаптации, как некие издержки, взамен которых работник получает заработную плату и компенсационный пакет в придачу. Моббинг может продолжать свое существование ровно столько, сколько ему позволяет. Если не уделять должного внимания данной проблеме, то возникновение моббинга на предприятии может привести к следующим последствиям: снижение работоспособности, нездоровый климат в коллективе, ротация кадров, большая вероятность неправильно принятых решений негативно сказываются на результатах деятельности предприятия.

- ухудшение рабочей атмосферы;
- снижение производительности и качества труда, выражающееся в уменьшении прибыли для предприятия;
- потерю мотивации к труду сотрудниками, не вовлеченными непосредственно в конфликт;
- отсутствие сотрудников на работе вследствие болезни и, как результат,

дополнительная загрузка их коллег, необходимость выполнять "не свою" работу, увеличение времени для выполнения работы и возможное недовольство клиентов;

Руководство организации играет здесь важнейшую роль; оно должно знать о существовании этого явления, понимать его механизмы и возможные последствия, и любые проявления моббинга пресекать на корню. Если проблема моббинга персонала уже звучит, обсуждается и понимается как негативная составляющая трудовых отношений, то это уже само по себе является показателем развития отечественной управленческой культуры.

В качестве решения данной проблемы коллектив авторов предлагает рассмотреть такой подход к решению, как издание законодательного акта, в котором закрепляется идеология противодействия, понятие моббинга, определяется круг местных органов, непосредственно ответственных за разработку и контроль модельной политики. Безусловной, этот подход даёт возможность более тщательной проработки, учёта мирового опыта единообразия толкования руководящим составом организации. Отсутствие детального определения моббинга или травли затрудняет выполнение поставленных задач по профилактике насилия в организации. Помимо прочего, более высокий уровень постановки проблемы и закрепление запрета моббинга в отдельном законе имеет важное превентивное значение, которое трудно переоценить.

Использованные источники

1. Дружилов С. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций // Психологические исследования: электронный научный журнал. 2011. № 3 (17). [Электронный ресурс]. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения 12.11.2019).
2. Колодей Криста. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления // пер. с нем. - Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. - 368 с.
3. Коновалова В.Т. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик, Кадровый менеджмент. №3. 2011.

4. Користина Е. Об участниках моббинга в организациях // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2012. № 4. С. 132-138.
5. Скавитин, А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований / А. Скавитин // Управление персоналом. - 2004. - № 4.