

Про мобінг

Проблема мобінгу наразі постає досить гостро. Їй присвячуються розвідки, статті та диспути. Ми також вирішили не залишати цю тему поза увагою.

Мобінг (від англ. mob – юрба) – систематичне цькування, психологічний терор, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення. Цей термін виник на початку 1980-х років завдяки психологу і медику, доктору Ханцу Лейману, який провів дослідження цього явища на робочих місцях у Швеції.

Існують такі різновиди мобінгу. Вертикальний мобінг – колектив іде війною проти керівника, або ж начальник цькує працівника, який йому не подобається (босинг – від англ. boss). Горизонтальний передбачає цькування колективом одного з працівників. Ще розрізняють булінг (термін, який трапляється переважно у Британії): найчастіше цим словом позначають цькування «один на один». Існує ще й змішаний мобінг, коли цькують і по вертикалі, і по горизонталі.

Образливі слова, ігнорування, непристойні жарти та коментарі, надмірна прискіпливість, бойкоти, небажання давати інформацію, цькування перед усім колективом, доноси, плітки – це «легкі» прояви мобінгу. Відомі випадки, коли співробітники свідомо пошкоджували майно своєї жертви, викидали її документи, ховали речі, псували техніку, видаляли потрібні файли, фізично переслідували в робочий та позаробочий час (у тому числі по телефону), сексуально переслідували.

Жертвою мобінгу може стати будь-яка людина. Нерідко ними стають молоді фахівці, які щойно прийшли на роботу в новий колектив. Також жертвою мобінгу можуть стати і працівники передпенсійного віку.

Це ганебне явище – мобінг – трапляється не тільки у приватних структурах, але і в державному секторі. Виявлено, що чим більший стаж державної служби, тим більший ризик застосування мобінгу з боку безпосереднього керівника, що найчастіше проявляється як надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції. Також керівник частіше застосовує мобінг до жінок, ніж до чоловіків.

Як не допустити мобінгу в колективі? Потрібно постійно піклуватися про формування здорової культури спілкування. Потрібно встановити колективні правила і норми, які б поважали індивідуальність кожної людини, її гідність та унікальність та, натомість, засуджували плітки, інтриги і доноси. Працівники повинні мати можливість відкрито і щиро обговорювати свої симпатії та претензії, і тоді мобінг буде виключений. Уникнути мобінгу допоможе також і налагоджений зворотний зв'язок між керівником і підлеглим. Якщо керівник не байдужий до того, що відбувається в організації, завжди готовий вислухати працівників – імовірність мобінгу знижується. Адже колективне психологічне цькування – не рядова подія, а ганебне явище, яке прямо вказує на те, що керівництво не справляється зі своїми обов'язками. Прозорість у професійних стосунках – це ключ до проблеми мобінгу.

Як не стати жертвою мобінгу? Найперше, що хотілося б порадити кожному, це турбуватися про себе. Будьте ввічливими та доброзичливими, обережно поводьтеся з критичними висловлюваннями, не принижуйте інших, не зважайте на чутки та плітки. По-друге, робіть свою роботу відповідально, старанно та якісно, але без перегинів – ночувати на робочому місці не варто. Якщо ви відчуваєте, що можете стати жертвою мобінгу – терміново готуйтеся до відступу. Шукайте іншу роботу, не тримайтеся за колектив, який вас не поважає та зацьковує, не сприймайте звільнення як катастрофу. У нормі людина має бути завжди готова залишити конкретне місце роботи, коли йдеться про приниження її гідності. Найкраще концентруватися на позитиві та плюсах.

Бажаємо всім колегам не звертати увагу на просторікування і пам'ятати про те, що ми сильні особистості і найкращі фахівці.

Управління персоналу
Головного територіального управління
юстиції у місті Києві