

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕВИАЦИИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ.

Кавун І.В.

аспірантка,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут»

У статті розглядаються види девіантної поведінки в трудовому колективі, а також негативні, наслідки до яких може призвести моббінг.

In this article the main types of deviation and negative influence of mobbing are analyzed.

В статті розглядаються види девіантного поведіння в трудовому колективі, а також негативні наслідки, до яких може призвести моббінг.

Ключові слова: моббінг, босінг, булінг.

Из всех проблем, которые возникли перед человечеством в ходе истории его развития, наиболее сложной и запутанной является загадка природы самого человека. Философия, социология, психология – лишь некоторые из направлений познания человеческого поведения и самой сущности человека. Сегодня большинство проблем человечества, такие как, стремительный рост численности населения планеты, загрязнения окружающей среды, терроризм, наркомания, расовые суеверия, и тому подобное, являются последствиями деятельности самого человечества. Его существование в будущем будет зависеть от того, насколько мы уйдем вперед в понимании себя и других.

Любая теория личности сталкивается с исключительно сложной философско-психологической и правовой проблемой, сущность которой заключается в необходимости выяснения причин того, почему некоторые люди оказываются не в состоянии приспособиться к требованиям общества и эффективно функционировать в нем. В современных условиях вряд ли может существовать общество, в котором все его члены вели бы себя в соответствии с общепринятыми нормативными требованиями. Когда человек нарушает нормы и правила поведения, то в зависимости от характера нарушения, его поведение можно назвать девіантним. Девіантне поведіння чаще всего влечет за собой набор сложных взаимодействий объективных и субъективных факторов, причем к объективным принадлежат как особенности микросреды человека сюда также можно отнести, ближайшее окружения, так и содержание и условия профессиональной деятельности. Последнее касается преимущественно профессий типа “человек – человек” и находится в прямой зависимости от их психологической напряженности.

На сегодняшний день когда возрос процент безработицы в Украине в добавок

дестабилизация экономической ситуации приводят к возникновению страха потерять рабочее место. Как следствие возникает некорректное поведение по отношению к своим коллегам.

Рассматривая проблему девіації в трудовом колективі в контексте економічного кризису, слід відзначити, що це явище буде і в подальшому набувати масовий характер, оскільки нездорова конкуренція, страх втратити робоче місце або зниження зарплати, будуть тиснути на людей до моббінгу. Ми під моббінгом розуміємо форму психологічного насильства в формі травлю співробітника в колективі, як правило, з метою його подальшого звільнення.

Таким образом, проявление девіації в робочому колективі, в цілому, має більш глибокі корні – економічні відносини, що сформувалися в сучасному суспільстві підтримують людину до девіаційної моделі поведінки. В Економічно-філософських рукописах К. Маркс визначив характер впливу економічних відносин на поведінку людства і окремого працівника в частині: «Непосереднім наслідком того, що людина відчужена від продукту своєї праці, від своєї життєдіяльності, від своєї родової сутності, є відчуження людини від людини. Коли людина протистоїть самому собі, то їй протистоїть інша людина» [К.Маркс і Ф.Енгельс. С.С. т. 42]. З вище сказаного можна зробити висновок, що вже в 1844 році Марксом було знайдено, в тому числі, і механізм виникнення девіації в трудовому колективі. І тільки через більш ніж сто років в 80-х роках ХХ століття явище девіації в трудовому колективі отримало назву – моббінг. Моббінг «допомагає» формуванню заляканих, не спроможних протестувати, і вільно мислити людей, суспільство, в якому

основным инструментом управления является страх.

Для лучшего понимания природы этого явления следует также учитывать, что моббинг может быть сознательный (преднамеренный) и несознательный (стихийный). Сознательный – это целеустремленные действия, которые имеют конкретную, четко сформулированную, цель: создать человеку такие условия, чтобы она освободилась из занимаемой должности. В таком случае чаще всего идет речь о корыстных мотивах – занять чью-то должность, провести на нее кого-то из «своих», выслуживать перед начальством. Несознательный – это когда человек не осознает, что занимается травлей.

Просто кто-то из коллег вызывает у нее постоянное раздражение, которое накапливается и уже просто прорывается наружу. Моббинг может быть латентный и открытый, индивидуальный и групповой. А еще хронический, или «самвозрождаемый» – когда, выжив одного коллегу и немного поскучав, коллектив берется за новую жертву. Так же может вести себя «серийный булер-киллер» (какой чаще всего случается среди руководителей отделов), который «уничтожает» жертву за жертвой. Нередко случаются «булер-вампиры». Их интересует преимущественно процесс, а вовсе не результат в виде освобождения коллеги или подчиненного.

По данным Kelly Services, увольнение из за грубости начальника или подчиненного находится на втором месте после низкой оценки результатов труда, особенно среди специалистов, которые проработали в компании менее года. А исследование Chartered Management Institute показало, что психологической агрессии поддаются 39% менеджеров из более чем 500 участников опроса, причем больше всего (49%) - менеджеры среднего звена.[1]

Еще в 1996 году британский Institute of Personnel and Development (IPD) опубликовал первые результаты опроса по буллингу. Каждый восьмой британский служащий, а это около 3 миллионов человек, был жертвой издевательств на рабочем месте. Больше половины из опрошенных заявила о том, что буллинг является повседневной практикой в их компании.[2]

Примерно треть своей жизни человек проводит на работе и от того, в какую атмосферу и с каким настроением он идет туда, зависит характер его жизни, психическое здоровье и, наконец, качество выполняемой им работы.

Сейчас в большинстве развитых западных стран либо спешно разрабатывается, либо уже принята нормативная база, ряд специальных законов и постановлений, направленных на противостояние и уничтожение моббинга, и наказание лиц, виновных в его организации, осуществлении или подстрекательстве к нему. Например, в Германии по закону можно даже потребовать солидного денежного возмещения за нанесенный моральный ущерб, а пункт о моббинге предусмотрен при заключении трудовых соглашений и контрактов.

В польской печати также развернулась борьба с моббингом. Если начальник вас игнорирует, критикует по каждому поводу, чрезмерно загружает работой - все это говорит о том, что вы стали жертвой моббинга - насилия на рабочем месте.[3,13]

Жертвой моббинга может стать любой из нас. Коллеги могут одинаково возненавидеть и серую мышь и самую «яркую» личность в коллективе.

В Германии был случай когда «жертва моббинга» выиграл суд, хотя против него выступало 12 свидетелей. В итоге суд выдал рекомендации, где было указано, что общество которое допускает моббинг, ставит под угрозу основные постулаты демократии.

Проблема моббинга за рубежом звучит уже довольно давно и довольно «громко». Например, чешское законодательство создало два новых закона в которых сказано о том, что сотрудники должны чтить правила хорошего тона. В Польше в последнее время стали появляться антимоббинговые объединения.

Теперь моббинг пришел и в Украину. Также как и все постсоветское пространство. А может он существовал у нас давно? Просто до недавнего времени этому «понятию» не было названия. Напомним, что моббинг – это...

«Притесненные» и «притисняемые» существовали столько же, сколько существовали трудовые отношения. СССР исключением не был. В советское время с этой проблемой справлялись товарищеские суды, если, конечно, они сами не выступали в роли притеснителей. Не имея четкого научного обозначения, моббинг называли то «служебным конфликтом», то «кадровой конкуренцией». Хотя он имел место быть, руководители на него не обращали внимание, или откладывали в долгий ящик. А ведь зачастую он создавал психологический тон в коллективе, и задавал негативные темпы работы.

В современном мире люди живут в вечном страхе, особенно у нас. Боятся

всего: получить взыскание, понижения зарплаты, обвинения в полной некомпетентности, и, наконец, жутко страшатся вылететь с работы. Все это - крайне благодатная почва для моббинга, тем более, когда человек в сорок пять-пятьдесят лет уже во многих фирмах считается достаточно старым. Стресс, связанный с предельным возрастом, одинаково довлеет над мужчинами и женщинами. О том, что «в сорок пять баба ягодка опять» никто давно не вспоминает: сорок пять - старость для работодателей.[3, 16]

С точностью можно сказать только одно: отечественный моббинг довольно сильно отличается от зарубежного. В украинских условиях он имеет ряд особенностей. Большинство наших организаций существует на принципах патриархата. Начальник – это отец, подчиненные – соответственно – дети. Когда дети плохо ведут себя (не слушаются отца) их либо наказывают, либо выгоняют из семейного круга. Соответственно, существует и второй вид управления. Он менее распространенный: его называют западным типом. В этом случае сотрудник воспринимается как «функция». Если одна «функция» становится жертвой других «функций», то это абсолютно нормально, так как происходит естественный отбор: выживает сильнейший.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что для среднестатистического украинского предприятия присущий вертикальный моббинг, где причиной психологической травмы выступает желание уволить сотрудника, либо устроить «гонки за выживание», и таким образом поднять коэффициент полезного действия каждого работника в несколько раз выше, чем при нормальной психологической обстановке в коллективе. При необходимости уволить сотрудника не по собственному желанию моббинг - едва ли не основной инструмент решения проблемы. Например, директор по кадрам воронежского филиала всероссийской компании, в прошлом высокопоставленный сотрудник КГБ одной из союзных республик, откровенничая с молодым генеральным директором, сказал буквально следующее: «Если Вы решите кого-то уволить, сообщите мне заранее фамилии кандидатов. В течение месяца мы зафиксируем опоздания, выявим финансовые нарушения, отметим недочеты

в работе и вынесем им официальные предупреждения. После этого человека можно спокойно уволить. При наличии трех предупреждений никакая инспекция по труду не сможет предъявить к нам претензии».

Генеральный директор не воспользовался советом мудрого гэбиста. Когда с кандидатами на увольнение начался открытый конфликт, ему пришлось прибегнуть к другому приему моббинга. Четыре человека, не желавшие покидать стены родной организации по собственному желанию, были переведены в подразделение, созданное специально для них. Грустных женщин, готовых сражаться до конца, посадили в отдельный кабинет. Там они в течение некоторого времени выполняли нудную, никому не нужную работу. Руководство регулярно находило нарушения и лишало их премии. Можно представить, какая атмосфера царил в этом кабинете. Ни одна из них не смогла продержаться больше двух месяцев. [3,15]

Не менее популярный способ - игнорировать успехи неугодного сотрудника. Человеку не повышают зарплату, "забывают" о премиях, не посылают на обучение, не говоря уже об отсутствии элементарной похвалы. Действует безотказно. [3, 25]

И наоборот для предприятия с зарубежным типом управления присущ горизонтальный моббинг. Здесь основой появления моббинга является обычная зависть. Либо жертва моложе получает задание интереснее, денежнее, или ее просто чаще выделяет начальство. Стоит отметить, что при горизонтальном моббинге прессинг иногда может иметь временный характер. Это своеобразное посвящение в члены коллектива. Впрочем, жертвой прессинга на работе может стать любой как и новый сотрудник, так и человек, проработавший на благо компании всю свою жизнь. А особенно, если этот человек занимает должность на которую претендуют другие более молодые сотрудники. Слухи, что он не понимает современных стандартов, его знания застарелые - ничто иное, как типичное средство выживания.

В США в 2000 году компания WBTI провела исследование и выделила самые популярные виды тактик, которыми пользуется агрессор. [4]

Виды тактик	Частота применения, %
Обвинение в ошибках, которых на самом деле не было	71
Явное выражение недружелюбия, враждебности	68

Прилюдное акцентирование внимания на промахах, неудачах	64
Социальная изоляция, бойкотирование	64
Прилюдная резкая смена настроения в присутствии сотрудника	61
Придумывание на лету правил, которым невозможно следовать сразу	61
Игнорирование очевидного удовлетворительного (или даже отличного) факта выполнения работы сотрудником	58
Практика двойных стандартов по отношению к сотруднику	57
Распространение слухов и сплетен о сотруднике	56
Натравливание, негативное настраивание коллег сотрудника	55
Физическая изоляция сотрудника или его рабочего места от коллектива	54
Демонстрация негативизма, неприятия «в рамках закона»	53
Публичные оскорбления, унижения сотрудника	53
Обвинение в ошибках, которые сделали другие	47
Субъективизм в процессе оценки (аттестации) по отношению к сотруднику	46
Отдача распоряжений, заведомо провоцирующих «непокорность» сотрудника	45
Разглашение конфиденциальной информации о сотруднике	45
Преследования, гонения в ответ на поступившие от «жертвы» жалобы	45
Акцентирование внимания на поле, национальности, произношении, физических недостатках и иных особенностях сотрудника	44
Привлечение к выполнению непопулярной и непривлекательной работы в качестве наказания	44
Нереальные запросы руководителя (сроки выполнения, нагрузка, задания)	44
Беспочвенная травля сотрудника, вовремя не остановленная руководителем	43
Намеки на то, что сотруднику лучше перевестись либо уволиться «по-хорошему», нежели остаться работать в условиях жесткого прессинга	43
Неприятие (игнорирование) в расчёт вклада «жертвы» в результаты работы	41
Заведомое неприятие предложений сотрудника	40

Моббинг непосредственно отражается на рабочем ритме компании, ее финансовых показателях и репутации. У жертв моббинга снижается производительность труда, и чаще всего они увольняются. Нездоровые отношения в коллективе забирают время и ресурсы персонала, отвлекают от выполнения

непосредственных заданий. Кроме того, нездоровая атмосфера в коллективе отражается не только на работниках, но и на клиентах, партнерах компании.

Исследовав проблему моббинга в трудовом коллективе, следует выделить необходимость системного анализа стилей управления менеджеров компании и их

личностных качеств с помощью центров оценки. Они организуются в виде ролевых игр, по результатам которых возможно обнаружить некомпетентность менеджеров, помочь им улучшить свои способности в сфере управления, развить навыки, которых недостает, и в результате стать успешнее в своей работе.

Самым распространенным и самым эффективным методом оценки менеджеров, есть метод «360 градусов», то есть оценка руководителя со стороны всех работников. Такая оценка может дать неожиданные результаты. Например, показать, что менеджера, которым довольное руководство, в действительности не уважают подчиненные. Социальным работникам и психологам, которые столкнулись из моббингом в коллективе нужно разговаривать с работниками для выявления причин их агрессии, консультировать руководителей и менеджеров относительно корректирования и формирования правил корпоративного поведения и отношений.[5]

Проблема моббинга должна звучать и свободно обсуждаться как негативная составляющая трудовых отношений, это и послужит толчком к развитию отечественной управленческой культуры. В Украине на сегодняшний день проблема моббинга не изучается хотя в многих западных странах это явление считается серьезной социальной проблемой.

Література

1. <http://blog.management.com.ua/item/518>
2. <http://psyfactor.org/lib/bulling.htm>
3. Романова, Н. П. Моббинг: учебное пособие / Н.П. Романова -Чита:ЧитГУ, 2007.- 110 с.
4. <http://www.workplacebullying.org>
5. http://www.management.com.ua/notes/survive_school.html
6. Агламишьян В. Работа может стать адом для любого из нас/ Финансовые известия, 2005-05-22.
7. Sampling of International Laws and Codes Related to Bullying, Other than Discrimination Sweden, Australia, France, Britain & Canada // The Workplace Bullying & Trauma Institute.
8. Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество/ Управление персоналом. 2002. № 4