

Алексей ШИЛИКОВ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОББИНГА КАК СЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Статья посвящена определению причин возникновения моббинга в трудовом коллективе в процессе межличностного взаимодействия, а также разработке методов предотвращения конфликтов в коллективе.

The article is devoted to the causes of mobbing origin in a workplace in the process of interpersonal interaction, and to developing methods of preventing conflicts in the team.

Ключевые слова:

взаимодействие, социология, моббинг, конфликт, межличностный конфликт, конфликтное взаимодействие; interaction, sociology, mobbing, conflict, interpersonal conflict, conflict interaction.

В любом коллективе, независимо от сферы деятельности, происходит взаимодействие между сотрудниками. Данный процесс не всегда протекает в желаемом направлении. Между ними могут возникнуть непонимание, противоречия, а иногда даже борьба за власть. В этом случае процесс профессиональной деятельности осложняется до такой степени, что говорят о возникновении конфликтного взаимодействия, под которым принято понимать совокупность способов, форм и приемов взаимодействия, придающих конфликту такое свойство, как динамизм¹.

Термин «конфликт» (от лат. *conflictus* – столкновение) обычно определяется как основанное на реальных или мнимых противоречиях взаимодействие преследующих несовместимые, взаимоисключающие цели сторон, действия которых непосредственно направлены друг против друга и исключают взаимную выгоду².

В ситуации, в которой избежать конфликтного взаимодействия невозможно, зачастую возникают притеснения со стороны коллег по работе, которые как явление известны уже давно, но как отдельная психологическая проблема они были выделены только в конце 1970-х гг.

Само явление получило название моббинга (от англ. *mobbing* – притеснение или преследование кого-либо, нападение или придири). Этим словом обозначается ситуация, когда сотрудники фирмы на своем рабочем месте находятся в состоянии конфронтации с коллегами, а порой и начальством³.

В российской реальности это явление становится причиной существенного снижения социально-экономической эффективности трудового процесса. Как правило, межличностные конфликты такого типа распространены среди сотрудников одного уровня, но они присутствуют и в отношениях руководства с подчиненными. Нередки ситуации, когда подчиненные и руководство вместе под-

ШИЛИКОВ

Алексей

Юрьевич –

аспирант кафедры

социальных

технологий

Белгородского

государственного

университета

shadow.ne@mail.ru

¹ Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2006, с. 223.

² Дятченко Л. Я. Развитие исследований и инноваций в вузах: рынок через продуктивное разрешение конфликтов // Социология образования, 2009, № 3, с. 7–18.

³ Поликанова О.Ю., Вражнова М.Н. Исследование моббинг-процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации // Молодой ученый, 2011, № 4, т. 3, с. 78–83.

вергаются моббингу или сами участвуют в нем. Однако случаи преследований руководителя со стороны подчиненных статистически крайне редки¹.

Социально-психологические мотивы осуществления моббинга могут быть различными. Это может быть сознательная или бессознательная неприязнь к объекту морального преследования, корни которой уходят в воспитание, психологию личности и социальной группы; столкновение интересов, борьба за обладание ресурсами и властью; половой инстинкт и сексуальная патология. Также это может быть прямое или редуцированное желание администрации приструнить, проучить, поставить на место строптивого работника; противоречия интересов работника и работодателя.

Ярким примером моббинга как элемента социального конфликта являются случаи, в которых выявлено противоречие между интересами работников и работодателя. К таким случаям относятся ситуации, касающиеся проблем обеспечения занятости работников, права работников на достойные условия труда, на карьерный рост².

В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах и т.п.³

В связи с тем, что возникновение конфликтов неразрывно связано с различными сторонами деятельности человека, число и разнообразие конфликтов достаточно велико. Среди многообразия конфликтов особое место занимает межличностный конфликт. Межличностный конфликт — это открытое столкновение индивидов, вызванное несогласованностью и несовместимостью их целей в конкретный момент времени или в данной ситуации⁴.

Помимо межличностных конфликтов,

из-за различия бытовых интересов сотрудников в организации возможно возникновение конфликтного взаимодействия.

Группы людей, объединенных в организационные структуры, имеют свои традиции, потребности и ценности. Несоответствие этим элементам порождает конфликты, а также создает проблемы системного характера в коллективе, которые обостряются на фоне реформаций, проводимых в организации.

Например, в организации работает сотрудник, отличающийся неординарностью мышления, что выражается в большем, чем у других, в т.ч. у начальника, числе идей, предложений, методов решения поставленной задачи. При стабильной работе подразделения возникающая неприязнь со стороны руководства и сотрудников имеет скрытый характер, т.к. реальной опасности не представляет. В то же время в «застоявшемся» коллективе, где господствует «психологическое болото», возникновение моббинга по отношению к указанному сотруднику весьма вероятно. На переломном этапе развития организации руководство, да и коллеги начинают считать этого сотрудника «опасным», и такой работник может стать объектом психологической травли⁵.

Этап решения межличностного конфликта является самой сложной задачей для его участников, которая требует проявления творчества. Именно на уровне межличностного взаимодействия требуется вникнуть в социально-психологическую сущность разногласий между сторонами, которые конфликтуют, не отдавая предпочтения тому или иному оппоненту. Исходя из этого, предлагаются практические рекомендации по предупреждению конфликтов и их профилактике или ослаблению. При этом выбор способов и методов преодоления конфликта зависит как от объективной ситуации, психического состояния оппонентов, так и от направленности конфликта, т.е. от того, будут ли они способствовать более глубокому пониманию проблемы, а следовательно и развитию элементов кооперативного взаимодей-

¹ Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л., Малиновский П.В., Малиновская Н.М. Управление персоналом. — М.: ЮНИТИ, 2009, с. 461–462.

² Соловьев А. Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2007, № 12, с. 39–46.

³ Карпенко Л.А. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь. В 6 т. / под общ. ред. А.В. Петровского. — М.: ПЕР СЭ, 2007, с. 187.

⁴ Поликанова О.Ю., Вражнова М.Н. Указ. соч., с. 78–83.

⁵ Дружилов С.А. Проблемы моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // Высшее образование в России. Научно-педагогический журнал Минобразования и науки РФ, 2011, № 6, с. 118–122.

ствия внутри конфликта, или, наоборот, приведут к несогласованности взаимодействия¹.

Основываясь на изложенном выше, можно прийти к следующему выводу. Для того чтобы предотвратить конфликтное взаимодействие между сотрудниками организации, а впоследствии – и возникновение моббинга, необходимо следовать ряду правил:

- совершенствовать нормативное регулирование трудовых отношений путем формирования актов, регламентирующих работу коллектива;

- работники должны соблюдать общепринятые моральные нормы без переоценки собственных возможностей и недооценки возможностей других;

- руководитель должен предупреждать

¹ Конфликтное взаимодействие // <http://psyznaiyka.net/socio-bchenie.html?id=22> (дата обращения 25.08.2012).

развитие ситуации, когда каждый работник хочет добиться своей цели за счет всех остальных;

- следует практиковать неформальное общение, в результате которого создается более полное представление о коллегах;

- осуществлять профилактику ситуаций, в которых руководитель структурного подразделения ущемляет права своих подчиненных.

Частота возникновения социальных конфликтов, а также моббинга в организации зависит от множества факторов. На основе изученных материалов и проведенных исследований можно сделать вывод о том, что конфликтное взаимодействие встречается в любой организации и зачастую предупредить его невозможно. Однако, обладая рядом специфических навыков общения, можно избежать конфликтных ситуаций в коллективе.