

Леканова Екатерина Евгеньевна

аспирант

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный

университет им. П.Г. Демидова»

г. Ярославль, Ярославская область

МОББИНГ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

Аннотация: данная статья посвящена психологическому насилию со стороны работодателя или других работников. В качестве методологической основы использованы такие методы, как анализ, синтез, индукция, сравнение, обобщение. Рассмотрены признаки и разновидности моббинга. В статье сделан вывод о том, что по целевому критерию в качестве основных форм моббинга можно выделить «токсичную» трудовую конкуренцию, гедонистический моббинг, «офисную дедовщину». Также проанализированы наиболее действенные меры по преодолению моббинга.

Ключевые слова: психологическое насилие, моббинг, жертва моббинга, моббер, боссинг, стаффинг, токсичная трудовая конкуренция.

Моббинг в качестве предмета исследования находится в поле зрения психологов [1], экономистов [2] и юристов [3–5]. Актуальность исследования моббинга обусловлена недооцененностью общественной опасности моббинга среди работодателей и лиц, занимающих руководящие должности, которые часто из-за неосведомленности или нежелания разбираться в отношениях трудового коллектива не учитывают вину лиц, занимающихся моббингом, при неудачах и ошибках работника, возлагая на невиновное лицо необоснованное наказание. Также от моббинга страдает производительность труда, так как ряд сотрудников тратит большое количество рабочего времени на осуществление «психологического террора», либо на противодействие моббингу, осуществляемому против них. Кроме того, моббингом иногда занимаются и сами лица, занимающие руководящие должности, что представляет еще большую степень общественной опасности и требует выработки мер по преодолению данного негативного явления.

С английского языка существительное «mobbing» переводится как «травля», «притеснение», «совместное нападение», «преследование», а глагол «to mob» – как «нападать толпой», «окружать» [1, с. 142]. Для понимания сущности моббинга необходимо раскрыть его признаки.

Родовым понятием моббинга является психологическое насилие [1, с. 142; 5, с. 119]. Разовое психологическое насилие часто является следствием каких-либо нетипичных событий в жизни человека, проявившего агрессию по отношению к другому, с которыми человек не смог правильно справиться и сорвал злость на своем окружении. В свою очередь, моббинг изматывает, он целенаправлен и продолжителен, в связи с чем все исследователи единогласно в качестве его признаков выделяют систематичность (регулярность) осуществления действий по причинению психологического насилия [3, с. 105; 4, с. 181; 6, с. 86].

Не любой систематический психологический дискомфорт является моббингом. Если работник постоянно совершает дисциплинарные проступки, за которые обоснованно привлекается к получению замечаний и выговоров в соответствии со ст. 192 и 193 ТК РФ, то психологический дискомфорт, получаемый в ходе указанных дисциплинарных наказаний, носит правомерный (санкционированный) характер, и не охватывается понятием «моббинг».

Некоторые жертвы моббинга в ответ на психологическое насилие могут высказывать оскорбления, подымать голос и совершать иные действия, вызывающие психологический дискомфорт у их обидчика. Такое психологическое воздействие также не входит в понятие «моббинг», так как является психологической самозащитой, хоть и выходящей за рамки приличия.

Классификации моббинга также могут указать на некоторые черты моббинга. В зависимости от ролевого распределения моббинг подразделяется на горизонтальный (между сотрудниками, не подчиненными друг другу) и вертикальный (между начальником и подчиненными). В свою очередь, вертикальный моббинг делится на боссинг и стаффинг. Боссинг («bossing» – от англ. «boss» – «шеф») представляет собой моббинг со стороны начальника, направленный в отношении подчиненного. Стаффинг («staffing» – от англ. «staff» – «персонал»),

напротив, является моббингом со стороны подчиненных, осуществляемым в отношении неугодного начальника [1, с. 144]. Из этого следует, что участниками моббинга являются мобберы (лица, осуществляющие психологическое насилие в сфере труда) и жертвы моббинга. И тех, и других может быть несколько.

Классификация моббинга может быть произведена и в зависимости от целей, ради которых он осуществляется. Целями моббинга, как правило, выступают лишение работника должностного или социального статуса или понижение этого статуса, снижение размера заработной платы работника, негативное влияние на карьерный рост работника (недобросовестная трудовая конкуренция) [2, с. 9]. К примеру, начальник или другие работники могут постоянно измываться над работником, чтобы подтолкнуть его к увольнению, подстраивать какие-либо нарушения для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и с целью последующего увольнения. В то же время не исключены и другие цели при осуществлении моббинга. Например, существуют люди, которые получают моральное удовлетворение от психологического насилия над другими. Кроме того, при моббинге в форме «офисной дедовщины» одни работники могут заставлять других работников выполнять бесплатно и без оповещения начальства часть их трудовых функций [7, с. 75]. Иными словами, по целевому критерию в качестве основных форм моббинга можно выделить следующие: «токсичная» трудовая конкуренция, гедонистический моббинг, «офисная дедовщина».

Тот факт, что моббинг имеет мотив или цель, говорит о том, что он имеет умышленный характер. В связи с этим моббинг не следует путать с психологическим дискомфортом, который причиняют руководитель или коллеги своими предупреждениями и нотациями, если они считают, что поступают правильно, то есть имеют благие намерения. Иными словами, моббер понимает, что осуществляет психологическое насилие, которое не имеет никаких оправданий (не способно принести никакой пользы).

Таким образом, моббинг – это систематическое умышленное психологическое насилие со стороны работодателя или других работников, не носящее

характера самозащиты и не санкционированное нормативными правовыми актами государства.

Наиболее эффективным методом борьбы с моббингом является увольнение мобберов за нарушение трудовой дисциплины, однако этот способ противодействию моббингу имеет существенный недостаток. Наиболее распространенным видом моббингом выступает горизонтальный моббинг, в связи с чем работодателю придется уволить большую часть трудового коллектива, что далеко не всегда легко осуществимо, так как не очень легко одномоментно найти новых хороших специалистов в большом количестве. Из-за этого слабохарактерные руководители предпочитают предложить жертве моббинга найти себе новую работу в другом месте ради всеобщего спокойствия. Минусом данного решения является то, что мобберы почувствуют себя безнаказанными, и если им снова не понравится новый работник, то они возьмутся за старое. Кроме того, указанный способ не предполагает реальной защиты жертвы моббинга. Если организация, в которой работают мобберы и их жертва, является достаточно большой, то у руководителя есть возможность перевести на однотипную работу в соседний цех или отдел жертву моббинга или рассредоточить по разным отделам мобберов, что является наиболее оптимальным вариантом для всех. Но при этом руководителю обязательно нужно поставить на вид мобберам их негативное поведение, они должны понимать, что это не безнаказанно и чревато последствиями (вплоть до увольнения), которые были бы им не выгодны. Если организация маленькая, например, состоит из 5–7 работников, которые работают в одном помещении, то руководитель должен принять меры для постепенного изменения состава коллектива, при этом жертва моббинга в процессе этого не должна получить более низкооплачиваемую работу или более низкую должность, так как это пагубно скажется на борьбе с моббингом и авторитете руководителя.

Список литературы

1. Бородина В.Н. Моббинг в организации как социально-психологическая проблема / В.Н. Бородина // Социально-экономические процессы современного

общества: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2021. – С. 142–145. EDN VBIRUY

2. Користина Е.С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.С. Користина. – Воронеж, 2013. – 21 с. EDN ZOXLHT

3. Печинская Е.В. Юридические механизмы защиты от проявлений моббинга: отечественные правовые реалии и опыт зарубежных стран / Е.В. Печинская // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. – 2024. – №4. – С. 104–109. DOI 10.52928/2070-1632-2024-69-4-104-109. EDN PJHGIG

4. Эйфир М.М. Проблемы правовой защиты от моббинга в трудовых отношениях: анализ российского законодательства и перспективы совершенствования / М.М. Эйфир // Актуальные вопросы экономики, права и социологии: материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2026. – С. 181–184.

5. Щербакова О.В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовправовой аспекты / О.В. Щербакова // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2018. – №4. – С. 118–123. DOI 10.25513/1990-5173.2018.4.118-123. EDN YQNXTN

6. Користина Е.С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения / Е.С. Користина // Муниципальная служба. – 2013. – №4. – С. 84–91. EDN RMXYNP

7. Макшаков Е.С. Моббинг как важная проблема занятости молодежи в современных условиях / Е.С. Макшаков, Н.Л. Захаров // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – №4. – С. 75–78. DOI 10.12737/2305-7807-2020-75-78. EDN NKMSFA