

Задзік А. Р.

Магістр спеціальності «Економіка», освітня програма «Економіка»

Одеський національний економічний університет

Сорока О. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,

Одеський національний економічний університет

МОБІНГ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ ЯК ЗАГРОЗА КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ

У сучасному світі все більше уваги приділяється питанням психологічного комфорту на робочому місці. Одним із негативних явищ, яке стає перешкодою до здорової робочої атмосфери продуктивності та кадрової безпеки, є мобінг – систематичне психологічне цькування працівника з боку колег або керівництва.

Мобінг – це систематичні тривалі умисні дії з боку хоч роботодавця, хоч працівників чи колективу працівників щодо окремого працівника з метою психологічного або (та) економічного тиску на цього працівника, створення неприємної образливої ситуації навколо цього працівника щодо приниження честі й гідності та ділової репутації. Таке цькування може відбуватися і засобами телекомунікаційних технологій. Основна мета мобінгу – принизити працівника і знецінити його роботу як професіонала [1]. Форми мобінгу зображено на рис. 1.

Мобінг не лише негативно впливає на здоров'я і психологічний стан окремих співробітників, але й знижує загальну ефективність колективу, спричиняє плинність кадрів та погіршує імідж компанії.

Основними ознаками мобінгу є [2]: діяння постійно повторюються; існування чітко визначених сторін — жертва (потерпілий), кривдник та спостерігач (за наявності); бездіяльність чи дії кривдника, які призводять до приниження, заподіяння моральної шкоди, страху, тривоги або навіть спричинення соціальної ізоляції потерпілого на роботі, примушування змінити місце роботи.

Виникнення мобінгу в колективі може бути спричинене передусім негативними груповими настроями, конкуренцією. Поширення мобінгу залежить від індивідуально-психологічних якостей ініціатора та жертви, від індивідуально-психологічних якостей керівника. Найчастіше жертвами мобінгу стають члени колективу, які мають такі властивості: фізичні недоліки; замкнутість або імпульсивність; особливості зовнішності, що відрізняють їх від більшості членів колективу; страх перед колективом; хвороби, що заважають повноцінному спілкуванню, наприклад, заїкання, порушення мовлення; труднощі в навчанні. Для працівників мобінг стає джерелом стресу, психологічного тиску, а також може викликати депресію, тривожність, зниження самооцінки та мотивації. [3]

Для компанії мобінг має низку негативних наслідків[4]:

- зниження продуктивності: працівники, які зазнають мобінгу, частіше хворіють, мають низьку мотивацію до роботи;

- плинність кадрів: збільшується кількість звільнень, що підвищує витрати на пошук і навчання нових співробітників;
- зниження репутації компанії: наявність мобінгу шкодить іміджу організації на ринку праці.



Рис. 1. Форми мобінгу

Джерело: складено авторами а на основі [2]

Процес боротьби з мобінгом повинен являти собою комплекс конкретних, організованих і систематичних заходів, що вживаються роботодавцем для протидії мобінгу.

Очевидним є те, що запровадження будь-якої антимобінгової процедури - лише заради того, щоб її запровадити, не дозволить досягти поставлених цілей, тобто забезпечити інтереси як роботодавця, так і працівників. Натомість даний процес має бути продиктований бажанням роботодавця реально виконати

покладений на нього обов'язок і контроль, а також мінімізувати ризики в цій сфері. При цьому роботодавцю варто донести до працівників інформацію про те, що в компанії така процедура розроблена, ознайомити працівників з її змістом або хоча б довести до відома працівників те, що вони мають реальну можливість ознайомитися з нею.

Робота над запобіганням мобінгу та подоланням його наслідків є важливим завданням для компанії, яка прагне забезпечити здорове та продуктивне робоче середовище. Відтак, антимобінгова процедура, як документ компанії має містити, зокрема, наступні положення [5]:

- опис того, як діяти в ситуації, коли особа вважає, що її цькують на робочому місці (система скарг). Вказати канал повідомлення або особу, яка може бути поінформована про ситуацію в разі підозри на мобінг;

- опис подальших кроків, які здійснюються після отримання скарги. Наприклад, створення неупередженого комітету. Бажано щоб до його складу входили люди, що заслуговують на довіру, які знають специфіку організації, економічні та особисті залежності;

- ознака того, що роботодавець вживає заходів щодо протидії цьому явищу.

Ефективне подолання мобінгу потребує комплексного підходу. На рівні організації важливо впроваджувати політики нульової толерантності до мобінгу, проводити навчання та тренінги для співробітників і керівників, розвивати корпоративну культуру поваги і підтримки. На рівні працівника необхідно підвищувати власну стійкість, використовувати методи управління стресом, звертатися за правовою підтримкою та підтримкою з боку HR-відділу. Таким чином, завдяки впровадженню заходів захисту від мобінгу можна не лише покращити робочу атмосферу, але й сприяти підвищенню ефективності роботи, зниженню стресу та збереженню психологічного комфорту всіх співробітників.

Список літератури

1. Мобінг на роботі: поняття, різновиди, відповідальність URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/mobinh-na-roboti-poniattia-riznovydy-vidpovidalnist/> (дата звернення: 20.10.2024)
2. Мобінг: поняття, різновиди, причини, відповідальність URL: <http://surl.li/wygyto> (дата звернення: 30.10.2024)
3. Тінін Д.Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ* № 1. 2021 р. с. 171-176.
4. Ладик В.Є. Соціальна структура, соціальні інститути та процеси. *Перспективи. Соціально-політичний журнал* № 2. 2022 р. с. 146-153.
5. Запобігання ризику небажаної поведінки в компанії (мобінг, дискримінація або сексуальні домагання) URL: https://biz.ligazakon.net/analitycs/227049_zapobgannya-riziku-nebazhano-povednki-v-kompan-mobng-diskrimnatsya-abo-seksualn-domagannya (дата звернення: 21.10.2024)