

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2019.2.19.4

УДК 316.6 | ББК 88.5

© Кулакова А.Б.

## К ВОПРОСУ ИЗУЧЕНИЯ МОББИНГА В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



**КУЛАКОВА АННА БОРИСОВНА**

Вологодский научный центр Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: vologdanoc@mail.ru

*Статья посвящена одной из наиболее актуальных проблем трудовых отношений – моббингу. Это форма психологического террора, притеснения и давления на сотрудника со стороны коллектива, отдельных его лиц или руководителя. Обоснована актуальность рассматриваемого вопроса, а также значимость психофизического здоровья коллектива как ключевого актива организации, обеспечивающего ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. В связи с этим автором предпринята попытка обобщить и проанализировать теоретико-методологические подходы к определению понятия «моббинг», необходимые для разработки эффективной системы профилактических мероприятий. Для достижения поставленной цели в статье использованы традиционные общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, обобщение. На основании многочисленных исследований представлено содержание моббинга, выделены условия, определяющие это психологическое явление. Изучены правовые аспекты защиты от моббинг-действий в законодательстве зарубежных стран и России. Сделан вывод о том, что моббинг значительно влияет на психическую безопасность в трудовом коллективе, поэтому необходимо отслеживать факты его проявления на рабочем месте, своевременно их пресекать, проводить профилактические мероприятия. Автором представлена программа, включающая систему профилактических мер по направлениям: противодействие моббингу со стороны организации; противодействие моббингу со стороны сотрудников; противодействие моббингу со стороны руководителей. Именно этот аспект обуславливает научную новизну работы, так как существующие программы противодействия моббингу рассматривают действия со стороны организации, сотрудников и государства. Сформулированы результаты реализации*

*профилактической программы для всех участников. Практическая значимость исследования заключается в том, что программа профилактики моббинга может быть применена в организациях различных сфер деятельности, которые заинтересованы в высоких результатах труда и высокоэффективном развитии сотрудников.*

*Моббинг, трудовые отношения, психологический террор, программа профилактики моббинга.*

## **Введение**

Профессиональная деятельность для человека – это источник удовлетворенности, чувства собственного достоинства, интеллектуального и эмоционального подъема, вызванных результатом и процессом труда, а также сопровождающих его социальных контактов. Кроме того, работа обеспечивает занятость, дает человеку финансовую стабильность, во многом определяет смысл его жизни. Трудовая деятельность как фундаментальная основа и непереносимое условие жизни людей неразрывно связана с реальной действительностью. Именно в ходе работы предопределяются социальные контакты вне пределов семейного круга, структурируется рабочий график человека, проявляется возможность участвовать в достижении коллективных целей, достигаются статус и личная идентичность [1].

Но та же работа может значить для человека отчужденность, угнетенность, постоянную борьбу за существование, явиться причиной фрустрации, болезненных состояний и даже соматических и душевных заболеваний. Синоним всего этого – моббинг в разных его проявлениях.

Доктор психологических наук Х. Хорнштайн подсчитал, что с притеснениями на рабочем месте каждый день сталкивается около 20 миллионов американцев. В Великобритании моббинг-действия в трудовом коллективе испытывают около 30% работающих граждан. В Швеции процент жертв моббинга колеблется от 2,5 до 16,2% [2].

Серьезность проблемы моббинга подтверждается не только степенью ее распространения, но и тяжестью последствий для человека. Так, в книге Дункана Чеппелла и Витторио Ди Мартино «Насилие на работе» моббинг располагается в одном ряду с

убийством, изнасилованием и ограблением. По мнению авторов, индивидуальная и групповая травля и сходные с этим формы поведения несут столь же серьезный вред, что и прямое физическое насилие. Кроме того, современная нестабильность многих видов рабочих мест создает на рабочем месте напряженную обстановку, поэтому подобные формы насилия наблюдаются все чаще [1; 3; 4].

В связи с актуальностью проблемы определена цель исследования – изучить и проанализировать явление «моббинг» в системе трудовых отношений. Для реализации цели поставлены и решены следующие задачи:

- изучить теоретико-методологические подходы к толкованию понятия «моббинг»;
- проанализировать правовые аспекты защиты от моббинга;
- разработать программу профилактики моббинга для организаций и предприятий.

## **Теоретико-методологические подходы к толкованию понятия «моббинг»**

В основе понятия «моббинг» лежит английское слово «mob», что в дословном переводе означает «толпа», «сборище»; «to mob» – притеснять, преследовать, грубить, нападать, придирааться. В упрощенном понимании моббинг – это явление, когда коллектив или его часть ополчаются на одного или нескольких своих членов с целью их изгнания [5].

Обращаясь к истории применения термина «моббинг» как научного понятия, мы увидим, что первоначальное его значение употреблялось для обозначения агрессивных действий представителей животного мира. В середине XX века термин «моббинг» впервые употребил австрийский зоолог и зоо-

психолог К. Лоренц для описания агрессивного поведения одних животных по отношению к другим, в частности, когда несколько мелких животных объединяются против более крупного противника [1]. В своей книге «Агрессия» исследователь представил наблюдения за животными: поодиночке они становятся добычей, но в группе сами нападают, в том числе на хищника. Ученый делает акцент на решающей роли группового нападения как фактора, который добавляет на инстинктивном уровне смелости защищать себя или свою территорию.

Проанализировав результаты, полученные в ходе исследований, К. Лоренц заключил, что цель моббинга в животном мире имеет двусторонний характер:

1) враг получает предупреждающий удар, его желание нападать уменьшается, в дальнейшем такой хищник, подвергшийся моббингу, чаще охотится на другие виды;

2) моббинг позволяет обучить молодое потомство тому, как можно противостоять врагу с помощью совместных коллективных действий [5].

Человек в рассматриваемом явлении отличается от представителей животного мира тем, что моббинг в этом случае выступает элементом не межвидовой, а внутривидовой борьбы.

В психологии и медицине термин «моббинг» появился в конце 60-х годов XX века. Шведский врач П. Хайнеман описывает ситуацию о групповом нападении на ученика. К большой группе учеников, которые проводили время за общением, подошел другой обучающийся. Возникла фрустрация: подошедший помешал, нарушил имеющееся в группе равновесие. Прежде настроенная миролюбиво группа проявляет агрессию: все против одного, жертва группы (стаи) затравлена, уничтожена, а группа вернулась в прежнее миролюбивое настроение. П. Хайнеман назвал такое нападение «моббингом».

После выхода в 1972 году книги «Моббинг. Групповое насилие среди детей и взрослых», где Хайнеман сравнивает жестокое поведение детей по отношению к другим детям

с агрессивным поведением животных и употребляет понятие «моббинг», этот термин приобрел популярность.

Проявления моббинга в трудовых коллективах стали исследоваться и активно обсуждаться в 1980-х гг. Здесь в первую очередь необходимо обратиться к исследованиям шведского психолога Х. Леймана, так как именно он впервые употребил рассматриваемый термин в его современном значении. Изучая поведение местных чиновников и клерков, психолог заметил, что в компаниях такой благополучной страны, как Швеция, процветают интриги, нетерпимость и моральное насилие. Лейман наблюдал, какими средствами пользуются служащие, чтобы затравить своего товарища по службе. Среди них бесконечная критика, клевета, распространение негативных слухов, искажение информации, высмеивание и бойкот. В конечном итоге подобная травля приводила к стрессам, неврозам, моральному истощению и даже попыткам суицида. Выявленный феномен Х. Лейман назвал «моббинг» и охарактеризовал его как «психологический террор», в который включены систематически повторяющиеся враждебные и неэтичные действия одного или нескольких людей, направленные против другого человека [1].

С помощью примеров Лейман демонстрирует различие между единичным случаем негативного действия и таким же действием, которое повторяется на протяжении длительного периода. «Наглое замечание, сделанное однажды, есть и остается наглым замечанием. Но если его повторяют каждый день несколько недель подряд, то речь идет о моббинге» [2, с. 17]. По мнению автора, моббинг имеет место, если хотя бы раз в неделю жертва чувствует ущемление в любой форме в течение полугода и более.

Отсюда Лейман сформулировал следующее определение моббинга – «негативные коммуникативные действия одного человека или группы людей, которые направлены против отдельного человека, происходят очень часто или на протяжении длительного про-

межутка времени и обуславливают отношения между преступником и жертвой» [2, с. 18].

Исследователь в своих трудах сконцентрировал внимание и на том, что мужчинами, как правило, применяются такие моббинг-действия, как угрозы, игнорирование объекта моббинга, критика его политических или религиозных взглядов, постоянное перебивание в диалоге, принуждение к работе, унижающей человеческое достоинство. Женщинам чаще присущи негативные высказывания о жертвах моббинга, высмеивание его перед другими членами коллектива, распространение недостоверной информации, лишение возможности высказаться, насмешки над физическими недостатками.

Кроме того, Лейман высказал предположение о том, что здоровье и психическое состояние человека, подвергшегося нападкам со стороны сотрудников, сильно страдает (отмечаются заболевания на нервной почве, возникает чувство социальной неполноценности).

Исследования Х. Леймана вызвали научный и общественный интерес к изучению проблемы насилия на рабочем месте и в том числе к изучению особенностей влияния психосоциальных факторов производственной среды на психическое и физическое здоровье работников [6].

В 1994 году в Германии была опубликована книга Линды и Акселя Ваниорек «Моббинг: когда работа становится адом». В ней авторы указывают на самый часто встречаемый вариант психологического террора на рабочем месте. По их мнению, он проходит по следующему сценарию – сначала коллектив ищет «козла отпущения», находит его и затем дружно «клюет» коллегу<sup>1</sup>.

Более точное определение моббингу в трудовом коллективе, на наш взгляд, дают Н. Дэвэнпорт с соавторами Р. Шварцом, Г. Эллиотом в своей книге «Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США» [7; 8]. По их мнению, моббинг в трудовом коллекти-

ве – это такое поведение коллег, руководства или подчиненных по отношению к кому-либо из работников, при котором они периодически, на протяжении недель, месяцев и даже лет, проводят осуществление целенаправленного преследования, нападков, ущемляющих его/ее чувство собственного достоинства, подрывающих репутацию и профессиональную компетентность. Результат – психологическая травма и увольнение. Отличиями этого определения от данного Х. Лейманом являются указание цели моббинга и применение его к сфере трудовых отношений.

По мнению Н. Дэвэнпорт и ее соавторов, моббинг сложно предотвратить, так как он может быть проявлен по отношению к любому человеку – вне зависимости от его возраста, расы, пола и вероисповедания. Этот вид давления тесно связан с унижением не только профессиональным, но и личным, объекте преследования могут распространять слухи, дело может даже доходить до криминала (порча и кража личных вещей или необоснованные обвинения в кражах чужого имущества). В общем, отчасти это схоже с поведением детей, описанным Лейманом, когда они стараются эмоционально растоптать жертву, но при этом чаще всего не могут объяснить, чем именно она заслужила такую участь [7].

Н. Дэвэнпорт, Р. Шварц, Г. Эллиот в своей работе выделили два вида моббинга:

- 1) вертикальный моббинг, или «боссинг» (bossing – от англ. boss – хозяин, шеф), – это психологический террор начальника (руководителя) в отношении подчиненного;
- 2) горизонтальный моббинг предполагает психологический террор, исходящий от коллег.

Как отмечает И.В. Юрик в статье «Моббинг в библиотеке: причины возникновения, последствия и методы преодоления», в Великобритании для обозначения рассматриваемого нами явления изначально использовался термин «буллинг». При этом заслуга в развитии и популяризации знаний о буллинге принадлежит Тиму Филду – автору книги «Буллинг в поле зрения».

<sup>1</sup> Ваниорек Л., Ваниорек А., Борисова И. Моббинг: когда работа становится адом. М.: Интерэксперт-Нолджд: Knovledge, 1996. 176 с.

В начале 90-х, когда он работал в должности топ-менеджера, ему пришлось на себе испытать, что такое психологический террор. Это и послужило причиной серьезного изучения им проблемы психологических притеснений. Согласно Т. Филду, понятия «моббинг» и «буллинг» синонимичны [8]. Но ряд экспертов эти понятия различают. Так, если под моббингом, как мы уже выяснили из определения, данного Н. Дэвэнпорт, Р. Шварц, Г. Эллиот, понимается вид психологических притеснений со стороны руководителя организации, непосредственного начальника, коллеги или подчиненного, которые вовлекают и других в систематическую и часто повторяющуюся травлю (тем самым подчеркивается, что в качестве агрессора выступает группа лиц), то буллинг чаще всего трактуется как преследование «один на один». Как отмечают Н. Дэвэнпорт и соавторы, в случае буллинга преследователь проявляет агрессивное поведение, выражающееся в злонамеренном преследовании, жестокости, попытках оскорбления и унижения другого работника, подрыве его репутации и т. п. [7]. По мнению же Т. Филда, и здесь мы не можем с ним не согласиться, принципиальной разницы между этими понятиями нет, так как даже если агрессором выступает группа, в ней всегда присутствует лидер, который до определенного времени невидим [8].

Особый вклад в изучение рассматриваемого нами явления в системе трудовых отношений внесен К. Колодей. В 2007 году была опубликована книга «Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и его преодоление». В ней автор определяет «моббинг» как «эскалацию конфликта на рабочем месте. При этом систематические враждебные нападки наблюдаются довольно часто и/или на протяжении длительного промежутка времени и могут нанести ущерб человеку и его работе» [2, с. 20].

К. Колодей представлены результаты собственного исследования: распространенность явления, зоны моббинга, причины, участники, процесс протекания, последствия

моббинга, методы профилактики явления, примеры из жизни жертв коллективных нападений [2].

В отечественной науке исследованиями описываемого нами явления занимался советский генетик В.П. Эфроимсон. Как отмечают О.А. Морозов, Д.А. Булда, М.В. Бородаева, в его научных трудах по «родословной альтруизма» анализируется так называемая неэтическая конкуренция, под которой подразумеваются острые отношения в среде ученых-генетиков. Но за свои взгляды ученый-генетик подвергся преследованию со стороны академика Н.П. Дубинина. Историк В.В. Бабков свидетельствует о том, что преследование В.П. Эфроимсона было остановлено только благодаря прямому указанию из ЦК КПСС. Несмотря на это, идея «родословной альтруизма» получила большую популярность за рубежом [9].

В конце XX века – начале XXI века в России появились первые публикации о моббинге в трудовых коллективах.

Так, в 1998 году в статье Г.А. Алтуховой «Моббинг как этическая проблема» были описаны проявления моббинга в библиотечных коллективах, мотивы моббинг-действий, разрушительные последствия данного явления для жертвы и коллектива в целом. Помимо анализа ситуаций моббинга в коллективах библиотек Г.А. Алтухова указывает средства, помогающие справиться с моббингом.

В 2002 году публикуется работа К.Х. Рекош «Моббинг и проблема его преодоления во Франции». На основе анализа публикаций, в которых внимание уделялось исследованиям моббинга за рубежом, автор отмечает ряд значимых характеристик данного явления [10]:

- 1) продолжительность моббинга – от 1 до 5 лет;
- 2) жертвами данного явления становятся 30–50% сотрудников;
- 3) в сфере образования распространенность моббинга в 2 раза выше, нежели в других сферах деятельности;
- 4) моральное преследование начинает начальник в 90% случаев.

Основная цель моббинга, как отмечает К.Х. Рекош, – выведение сотрудника из психологического равновесия. Под психологическими притеснениями работника в работе данного автора подразумеваются множественные негативные высказывания, беспочвенная критика в адрес сотрудника, его изоляция от коллектива, распространение о нем заведомо ложной, отрицательной информации и т. п. [11]. Наряду с этим, как отмечают и Г.А. Алтухова, и К.Х. Рекош, применяются и такие средства, как насмешки, придирки, обвинения, оскорбления, дезинформация, бойкот, клевета, доносительство, порча и кража личных вещей, нанесение вреда здоровью, нанесение значительных телесных повреждений и иное физическое насилие.

В 2004 году вышла статья А.В. Скавитина «Проблема притеснений на рабочих местах», где полно и всеобъемлюще описываются основные характеристики моббинга как трудового межличностного явления. Также отмечается, что в случае рассматриваемого явления в первую очередь речь идет о психологических притеснениях, преимущественно групповых, работника со стороны работодателя или других работников. Притеснения включают в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о сотруднике заведомо ложной информации [12]. По мнению автора, если трудовой коллектив сталкивается с моббингом, то это определенный диагноз в отношении управления персоналом.

В 2007 году в Читинском университете было издано 1-е в России учебное пособие Н.П. Романовой «Моббинг», где были собраны и обобщены данные, опубликованные к этому времени в русскоязычном интернете – Рунете (более 20 источников). В нем автор раскрывает сущность социального феномена, получившего название «моббинг», и выявляет причины и механизмы возникновения этого процес-

са в трудовом коллективе, демонстрируя последствия его проявления как для организации в целом, так и для сотрудников, подвергающихся психологическому террору на рабочем месте. Как отмечает Н.П. Романова, психологическая первопричина моббинга – это завоевание и укрепление позиций неформальных лидеров (бей слабых, и все поймут, что за тобой сила)<sup>2</sup>. Исследователь на основании ситуации, когда моббинг становится реальностью, выделяет моббинг, возникающий по вине коллектива; моббинг, возникающий по вине жертвы; моббинг, возникающий по вине руководителя.

Позже профессор психологии С.А. Дружилов рассмотрит более подробно проблемы моббинга на примере работы кафедры в условиях реформирования вуза. В своей статье автор определяет данное явление как форму психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе с целью его последующего увольнения. Цель моббинга заключена в том, чтобы вывести сотрудника из психологического равновесия [13]. Здесь, как мы можем отметить, идеи С.А. Дружилова перекликаются с выводами Н. Дэвэнпорт.

Наряду с изучением проблем моббинга для организации и человека вообще С.А. Дружилов рассматривает часто встречающуюся в вузах ситуацию, когда притеснения на кафедрах являются следствием боссинга. Иначе говоря, психическое давление со стороны руководителя кафедры по отношению к одному (а затем другому и т. д.) ее члену выступает в качестве запускающего механизма для горизонтального моббинга и делает такую кафедру неработоспособной.

В 2012 году А.В. Соловьев в статье «Моббинг: психологический террор на рабочем месте» также дал определение рассматриваемому понятию. По его мнению, в случае моббинга речь идет об активном моральном преследовании не только отдельной личности, но и целой социальной группы в той организации, где они трудятся. При этом наблюдае-

<sup>2</sup> Романова Н.П. Моббинг: учебное пособие. Чита: ЧитГУ, 2007. 110 с.

мое явление всегда содержит признаки социального конфликта и не имеет отношения к категории отдельных, случайных действий, направленных против одного работника или группы работников. Для процесса моббинга всегда характерны длительность, управляемость и целенаправленность [14].

А.В. Соловьев обращает внимание и на проблему предупреждения моббинга, которая, по его мнению, находится в плоскости таких видов деятельности общества и государства, как нормотворчество (централизованное и локальное), а также управление (менеджмент) в организациях государственного и частного секторов экономики [15].

О.В. Евтихов в статье «Моббинг: фазы развития и его профилактика», определяя моббинг как явление, при котором коллектив или его часть ополчаются на одного или нескольких своих членов с целью их изгнания, особо подчеркивает, что жертвой данного явления могут стать как молодые специалисты, так и профессионалы со стажем. Кроме того, ученый полагает, что моббинг – это важный этнопсихологический механизм, обеспечивающий агрессию одних народов по отношению к другим с целью повышения своего места в общей иерархии народов. И, по мнению автора, этот феномен мы можем наблюдать как на государственном уровне, так и в трудовых коллективах [16]. Под моббингом в служебном коллективе О.В. Евтихов, как и большинство других исследователей (С.А. Дружилов, Н. Дэвэнпорт, Т. Филд, А.В. Соловьев и др.), понимает коллективный психологический террор, травлю в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, которые проводятся для того, чтобы заставить работника уйти с занимаемой должности или ослабить степень его социального или профессионального влияния в коллективе.

Подводя итоги анализа, отметим, что в современной психологии, занимающейся проблемой моббинга в отечественной и зарубежной науке, нет существенных расхождений в плане определений научных под-

ходов в исследовании данной проблемы, так как в настоящее время социально-экономические реалии в России приближены к западным стандартам.

Итак, на сегодняшний день «моббинг – это негативные коммуникативные действия одного человека или группы лиц (субъекта моббинга), которые направлены, как правило, против отдельного человека (объекта моббинга), происходящие очень часто или на протяжении определенного промежутка времени и обуславливающие отношения между субъектом и объектом моббинга» [17, с. 462].

Другими словами, по мнению В.В. Бабкова, понятие «моббинг» употребляется в отечественной науке в том случае, когда речь идет о притеснении, унижении и травле человека в трудовом коллективе, нанесении ему регулярного и целенаправленного вреда (морального и физического) на рабочем месте с целью вынудить человека уволиться<sup>3</sup>.

Однако, по мнению Н.П. Романовой, сам «русский» психологический террор отличается от зарубежного. Если в зарубежных компаниях наиболее частым сценарием травли является нахождение «козла отпущения» и дружный прессинг коллеги, то в России же, напротив, гораздо чаще встречается вертикальный моббинг, т. е. психологический террор начальника в отношении подчиненного. Основная причина такого психологического давления – желание уволить сотрудника, когда юридических оснований для этого нет<sup>4</sup>.

Кроме того, в российских источниках при описании моббинга часто используют словосочетания «психологический прессинг», «психологическое давление», «дискриминация в отношении работника», «притеснение на рабочем месте», в свою очередь, западные источники определяют это явление более жестко – «психологический террор», «психологическое насилие». По мнению

<sup>3</sup> Бабков В.В. Заря генетики человека. Русское евгеническое движение и начало генетики человека. М.: Прогресс-Традиция, 2008. 772 с.

<sup>4</sup> Романова Н.П. Моббинг: учебное пособие. Чита: ЧитГУ, 2007. 110 с.

И.В. Юрик, использование в отечественной науке более «мягких» и «осторожных» смысловых оттенков, которые применяются при описании психологического террора нашими исследователями, вероятно, связано с нашим менталитетом и с традиционным отношением к межличностным конфликтам как к факторам, которые не принято выносить «на люди» [8].

Особенностью моббинга в условиях российской действительности является и то, что жертва оказывается один на один с агрессором и в правовом отношении занимает достаточно слабую позицию.

### **Правовые аспекты защиты от моббинга**

В рамках задач нашего исследования необходимо обратиться к правовым аспектам защиты от моббинга.

Как отмечает А. Кирейчев в статье «Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами», владельцы западных компаний с оборотом в миллионы долларов очень быстро поняли, что гораздо выгоднее поддерживать здоровые отношения между сотрудниками и разрешать конфликтные ситуации на самой ранней стадии. Поэтому возникла необходимость принятия законодательных актов, которые выступают в интересах не только потенциальных объектов моббинга, то есть рядовых сотрудников, но и руководства [18].

Впервые правовые нормы о защите от рисков психологического насилия на рабочих местах были приняты в Швеции и Франции, позже и другие европейские страны, включая Норвегию, Данию и Нидерланды, последовали этому примеру. Так, в 1993 году в Швеции Национальное управление по охране труда приняло положение о преследованиях по месту работы за моббинг.

В ст. 26 части I Европейской социальной хартии, пересмотренной в Страсбурге в 1996 году (вступила в силу с 1 июля 1999 года), отмечено, что у всех работников есть право на

защиту своего достоинства в период трудовой деятельности<sup>5</sup>. Совет Европы подчеркивает обязанность государств-участников содействовать предотвращению издевательских по своему характеру, явно враждебных и оскорбительных действий, которые направлены против отдельных работников на их рабочем месте или в связи с их работой, а также принимать необходимые меры защиты работников от такого поведения.

Специальные законы по правовой защите от моббинга приняты Сербией, Бельгией, Канадой, Финляндией, Австралией, Новой Зеландией и Турцией. В ряде стран нет специального антимоббингового законодательства, однако правовая защита от моббинга там возможна благодаря применению ряда законов. Так, например, в Германии при приеме на работу нового сотрудника с ним подписывают антимоббинговое соглашение, в котором дается четкое и понятное определение моббинга, а также рекомендации по поводу того, к кому обращаться в случаях обнаружения данного явления.

Трудоправовая доктрина США с 2000 года признает концепцию различных форм проявления психосоциальных проблем в трудовых отношениях, однако в американских нормативных актах федерального уровня эти вопросы пока не нашли отражения. На региональном уровне в части штатов действуют правовые нормы о защите от психологического насилия на работе. В последние годы в США проводятся активные кампании за разработку соответствующих законодательных актов, инициируемые и поддерживаемые правозащитными организациями, учеными и практиками. Примерно так же складывается ситуация в Японии и Южной Корее – проблема моббинга признана на национальном уровне, однако конкретные законодательные акты по этому вопросу еще не приняты.

Таким образом, мы можем заметить, что в большинстве стран феномену психотеррора на рабочих местах уделяется пристальное

<sup>5</sup> Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Ч. 3. Ижевск: Удмуртский университет, 2012. 144 с.



внимание ученых и практиков. Этот процесс изучается, проводятся статистические исследования, разрабатываются и внедряются меры профилактики моббинга на работе, культивируется политика нулевой терпимости в отношении подобных явлений.

Но ситуация в России в отношении борьбы с психотеррором на рабочих местах складывается несколько иначе. Явление моббинга не отражено в Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах, которые регламентируют социально-трудовые отношения.

Также следует отметить, что в России нет официальных статистических данных о проявлениях моббинга, нет и данных, учитывающих убытки бизнеса из-за проявления моббинг-действий в трудовом коллективе [19].

Профсоюзные объединения на сегодняшний день не выполняют своей защитной функции, а для органов судебной власти категории морального преследования не существует, так как нет регламентирующих данное явление законов. Если следствием моббинга является самоубийство жертвы, родственникам необходимо доказать следствию наличие состава преступления, предусмотренного ст. 110 Уголовного кодекса РФ – «доведение до самоубийства». Единственное, что в настоящее время в случае моббинга для защиты своих чести и достоинства может использовать жертва моббинга – это 2 статьи УК РФ<sup>6</sup>:

1) клевета – это распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию (ст. 129);

2) оскорбление – это унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме (ст. 130).

По данным статьям предусмотрено наказание в виде штрафа, обязательных работ, исправительных работ, ограничения свободы. При обращении в суд необходимо составить иск о защите чести, достоинства,

деловой репутации и компенсации морального вреда или заявление о принятии к производству дела частного обвинения за клевету или оскорбление.

Статьей 152 Гражданского кодекса РФ предусмотрено, что за гражданином закреплено право требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности<sup>7</sup>. Поэтому решение проблемы моббинга в условиях российской действительности становится актуальным вопросом, требующим пристального внимания и детальной проработки.

Таким образом, анализ литературы показал, что термин «моббинг» был интерпретирован в его современном значении для обозначения целенаправленного психологического террора на рабочем месте совсем недавно – лишь во второй половине 1990-х годов.

В зарубежной и отечественной психологии понятие «моббинг» в большей степени рассматривается и как групповое насилие над лицами, и как негативные коммуникативные действия против одного лица или группы лиц, и как психологический террор, и как форма эскалации конфликта и т. д. Все эти определения объединяют два условия:

1) психологическое явление должно совершаться на протяжении длительного промежутка времени;

2) моббинг – это групповой феномен, в котором принимают участие два и более лица.

Моббинг значительно влияет на психическую безопасность. Наряду с постоянными стрессами, вызванными загруженностью и динамикой развития предприятия, он формирует общую проблему психологической охраны труда. Соответственно, необходимо отслеживать факты проявления моббинга на рабочем месте и своевременно их пресекать, а также проводить профилактические мероприятия.

<sup>6</sup> Уголовный кодекс РФ / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699)

<sup>7</sup> Гражданский кодекс РФ от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ. Ч. 1. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142)

### **Программа профилактики моббинга в организации**

Профилактика – это совокупность мероприятий, которые направлены на охрану здоровья, предупреждение возникновения и распространения болезней человека, на улучшение физического развития населения, сохранение трудоспособности и обеспечение долголетия [20].

Исследователь Т.А. Свинцицкая под профилактикой понимает совокупность предупредительных мероприятий, которые направлены на сохранение и укрепление нормального состояния порядка [21]. Эти мероприятия направлены на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, которые и вызывают различного рода социальные отклонения негативного характера и другие, социально опасные и вредные отклонения в поведении.

По мнению Л.П. Кузнецовой, в профилактической деятельности необходимо следующее:

- выявить причины и условия возникновения проблемы или комплекса вопросов, требующих решения;
- уменьшить вероятность или предупредить возникновение отклонений, которые не согласуются с системой социальных стандартов и норм в деятельности и поведении отдельного человека или группы;
- предотвратить возникновение вероятных психологических, социокультурных и других коллизий у человека или группы;
- сохранить, поддержать и защитить оптимальный уровень и образ жизни людей;
- содействовать человеку или группе в деле достижения поставленных целей, а также раскрытия их внутренних потенциалов и творческих способностей<sup>8</sup>.

Перечисленные цели указывают на то, что в социально-профилактических мероприятиях при определенных условиях могут нуждаться каждый человек, любая социальная группа, организация или коллектив,

<sup>8</sup> Кузнецова Л.П. Основные технологии социальной работы: учебное пособие. Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2002. 29 с.

независимо от степени их социального благополучия на данный момент.

Положительный результат в достижении целей комплекса профилактических мер во многом определяется принципиальными основаниями, на которых строится эта деятельность<sup>9</sup>. Первостепенные принципы представлены на рис.

Так, в профилактической деятельности значение придается умениям правильного и гибкого ориентирования в каждой конкретной ситуации, объективному, с научной достоверностью обобщению фактического материала, тщательному изучению всех причин возникших отклонений и условий, при которых они стали возможны. Профилактическая деятельность, как правило, проводится в форме программы, где запланированные действия направлены на достижение желаемого результата, на предотвращение возможных проблем и наблюдение за последующим состоянием объекта.

В соответствии с изученными концептуальными подходами в определении понятия «моббинг» и его особенностями в системе трудовых отношений для реализации наиболее эффективного механизма противодействия и профилактики моббинга далее целесообразно представить программу, включающую комплекс профилактических мер. Уникальность программы заключается в том, что она предполагает участие самой организации в целом, коллектива сотрудников и руководства. Программа профилактики моббинга может быть применена в организациях различных сфер деятельности, которые заинтересованы в высоких результатах труда и высокоэффективном развитии сотрудников.

Цель программы профилактики – создание благоприятных условий для успешной работы каждого сотрудника организации, а также сохранение его физического, психического и психологического здоровья.

Задачи программы:

- 1) осуществление мер по противодействию и профилактике моббинга на рабочем

<sup>9</sup> Социальная работа: рос. энцикл. слов. / под ред. В.И. Жукова. М.: Союз, 1997. 358 с.



Рис. Принципы профилактики

месте со стороны организации, по созданию внутри организации атмосферы доверия и взаимопомощи;

2) осуществление мер по противодействию и профилактике моббинга на рабочем месте со стороны сотрудников организации;

3) оказание компетентной помощи руководителям организации в вопросах профилактики моббинга.

Для решения поставленных задач рассмотрены направления профилактических действий, которые можно структурировать в блоки:

1 блок – противодействие моббингу со стороны организации;

2 блок – противодействие моббингу со стороны сотрудников;

3 блок – противодействие моббингу со стороны руководителей.

Формы работы: групповая и индивидуальная.

Содержание программы профилактических действий по блокам представлено в табл.

Результатами реализации программы профилактики моббинга в организации будут являться:

1) сформированные личностные ресурсы сотрудников учреждения, которые обеспечивают установку на отказ от моббинг-действий, направленных против отдельных работников на их рабочем месте, а также непримиримость с психологическим давлением по отношению к себе [22];

2) сформированные ресурсы организации, которые позволяют сдерживать прояв-

ления моббинга в коллективе, обеспечивая поддержку сотруднику, подвергнутому психологическим притеснениям, и помогают ему на стадии прекращения моббинг-действий;

3) внедрение в организацию механизмов, обеспечивающих развитие атмосферы доверия и взаимопомощи в коллективе, и мотивов отказа от моббинга, а также инструментов раннего обнаружения случаев психологических притеснений сотрудников.

### Заключение

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что моббинг – это междисциплинарный феномен. Его изучением занимаются социологи, психологи, юристы, специалисты кадровых служб и т. д. Столь пристальное внимание со стороны исследователей из различных областей вызвано увеличением количества эпизодов, связанных с насилием в трудовой сфере, школах и иных коллективах и группах людей. Нельзя недооценивать и пренебрегать деструктивным влиянием моббинга на деловые взаимоотношения коллег в организации, тем более что сбережение трудового потенциала является одним из приоритетов социальной политики современной России [23]. Психологическое давление, дискриминация, притеснения на работе вызывают существенные изменения в трудовом поведении, поскольку сказываются на здоровье сотрудников. Руководство организации занимает ведущую позицию в предотвращении этого явления. Понимание и осознание значимости здорового

Таблица. Программа профилактики моббинга в организации

№	Содержание программы	Формы работы
Противодействие моббингу со стороны организации		
1	Мониторинг микроклимата в трудовом коллективе	– диагностика удовлетворенности сотрудников отношениями в трудовом коллективе; – опрос сотрудников о подверженности их моббингу; – анкетирование сотрудников, указавших на подверженность их моббингу, с целью выявления моббинг-действий в организации
2	Формирование корпоративной культуры, основанной на сплоченности коллектива, толерантности и взаимоуважении; пресечение любых проявлений моббинг-действий	– разработка этического кодекса / кодекса делового поведения в организации; – проведение в организации тренингов эффективной коммуникации; деловых игр; семинаров; консультаций; корпоративных мероприятий и т. д.
3	Создание благоприятных условий труда	– обеспечение прозрачности труда в организации; – устранение чрезмерных и недостаточных требований к сотрудникам
4	Поддержка продуктивных трудовых отношений в коллективе за счет введения практики коучинга	– коучинг или обучение, направленное на развитие и повышение социального статуса отдельной личности в процессе общения с наставником
Противодействие моббингу со стороны сотрудников		
5	Проведение политики неприятия агрессивного взаимодействия с коллегами	– принятие организационного соглашения по защите от моббинга всеми сотрудниками; – назначение консультантов из числа сотрудников по проблеме моббинга
6	Озвучивание фактов психологического насилия в коллективе	– внедрение практики открытого тактичного обсуждения фактов моббинга в коллективе
7	Своевременное принятие мер по прекращению любого конфликта, профилактика конфликтов	– приглашение психолога, практикующего решение конфликтных ситуаций; – привлечение к взаимодействию нейтральной третьей стороны
Противодействие моббингу со стороны руководителей		
8	Принятие своевременных мер по прекращению моббинга в коллективе	– защита объекта моббинга; – принятие административных решений
9	Компетентная помощь в вопросах профилактики моббинга	– тренинги для руководителей по повышению компетенции в профилактике и разрешении конфликтов; – коммуникативные тренинги
Источник: составлено автором.		

морально-психологического климата для эффективной работы сотрудников должны присутствовать именно на уровне руководства организации. В осуществлении профилактики и предупреждения моббинга или его преодоления в коллективе необходимо задействовать всех участников трудового

процесса. Только в условиях сплоченной командной работы можно достичь значительных результатов. Ввиду этого необходимо глубже изучить проблему моббинга, разработать эффективные программы по профилактике психологического террора на рабочем месте.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дружилов С.А. Проблема моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 118–122.
2. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Харьков: Гуманитарный центр, 2007. 364 с.
3. Дружилов С.А. Профессионализм как условие выживания личности // Ананьевские чтения – 2005: мат.-лы науч.-практ. конф. / под ред. Л.А. Цветковой, Л.М. Шипицыной. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2005. С. 310–312.
4. Balducci C. Mobbing at work: a literature review on defining aspects and consequences. *Psicologia della salute*, 2009, vol. 1, pp. 101–128.
5. Дроздов А. Феномен третирования в школе // Социальная психология. 2007. № 6. С. 124–132.
6. Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестн. Омск. юрид. акад. 2014. № 3 (24). С. 28–31.
7. Дэвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // Отдел кадров. 2005. № 9 (56). URL: <https://otdelkadrov.by/number/2005/9/521>
8. Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P. Mobbing: emotional abuse in the american workplace. *Civil Society Publishing*, 1999, pp. 50–68.
9. Лучина Е.А. Моббинг и буллинг: особенности проявления моббинга в России // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. № 13. Т. 3. С. 818–820.
10. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография / под ред. Л.В. Свиридовой, В.В. Романова. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской акад. гос. службы, 2011. 372 с.
11. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105.
12. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах (по материалам зарубежных исследований) // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–126.
13. Кораблева Н.В. Проявления моббинга и буллинга на предприятиях как социально-психологическая проблема // XXXIX науч.-техн. конф. в СевКавГТУ. Т. 3. Ставрополь: СевКавГТУ, 2010. С. 103–108.
14. Соловьев А.В. Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. 2007. № 12. С. 39–46.
15. Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Kadrovik.ru. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op>
16. Евтихов О.В. Моббинг: фазы развития и его профилактика // Mobbingunet. URL: <http://http://mobbingunet>
17. Аврамчук Л.П. Моббинг // Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 4 (1). С. 83–88.
18. Кирейчев А.В. Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами // Культура народов Причерноморья. 2005. № 58. С. 43–45.
19. Курсова О.А., Плужник И.Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Рос. журн. прав. исслед. 2015. № 3 (4). С. 186–193.
20. Бойков А.Е., Сухоруков Д.В. Профилактика зависимого поведения в контексте образовательного процесса // Молодой ученый. 2014. № 2. С. 730–732.
21. Свиницкая Т.А. Профилактика девиантного поведения подростков в социальной работе // Молодой ученый. 2015. № 11. С. 1224–1226.
22. Патласов О.Ю., Калмыков И.С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. Разд. «Экономические науки». 2016. № 1 (23). С. 234–242.
23. Леонидова Г.В., Панов А.М., Попов А.В. Трудовой потенциал России: проблемы сбережения // Проблемы развития территории. 2013. № 4 (66). С. 49–57.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Кулакова Анна Борисовна – младший научный сотрудник отдела исследований влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: vologdanoc@mail.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-37.

**Kulakova A.B.**

## ON THE STUDY OF MOBBING IN THE SYSTEM OF LABOR RELATIONS

*The article is devoted to one of the most urgent problems of labor relations – mobbing. This is a form of psychological terror, harassment and pressure on an employee by a team, its individuals or managers. The article substantiates relevance of the issue, as well as importance of psychophysical health of a team as the key asset of an organization, ensuring its competitiveness and sustainable development. In this regard, the author attempts to summarize and analyze theoretical and methodological approaches to the definition of “mobbing”, necessary for the development of an effective system of preventive measures. To achieve this goal, the article uses traditional scientific methods: analysis, synthesis, comparison, generalization. Based on numerous researches, it presents the content of mobbing and determines conditions defining this psychological phenomenon. Legal aspects of protection against mobbing actions in the legislation of foreign countries and Russia are studied. The paper concludes that mobbing significantly affects mental safety in a team, so it is necessary to monitor facts of its manifestation in the workplace, prevent them in a timely manner, and carry out preventive measures. The author presents the program that includes a system of preventive measures in the following areas: zero tolerance to mobbing on the part of an organization; zero tolerance to mobbing on the part of employees; zero tolerance to mobbing on the part of managers. It is this aspect that determines the scientific novelty of the work, as existing anti-mobbing programs consider actions on the part of an organization, employees and the state. The results of the prevention program implementation for all participants are formulated. The practical significance of the study lies in the fact that the program of mobbing prevention can be applied in organizations of various fields of activity that are interested in high labor results and highly effective development of employees.*

*Mobbing, labor relations, psychological terror, mobbing prevention program.*

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

*Kulakova Anna Borisovna – Junior Research Associate of the Department for the Studies of the Influence of Integration Processes in Science and Education on Territorial Development. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Science”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: vologdanoc@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-37.*