

## АНТИМОББИНГОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гливенко С.В., Кириченко А.А.

Всем руководителям известно понятие организационной культуры как системы ценностей организации, воплощенной в различных сторонах деятельности предприятия, как средство единения людей. Но организационная культура – заведомо неоднородное явление, так как в любой культуре главенствуют формирующие ее базовые характеристики, указывающие, какие принципы должны преобладать, если возникает конфликт внутри культуры. Таким образом, в любой организации потенциально заложено множество субкультур. Применительно к организации, субкультуру можно определить как совокупность ценностей, отличающих ту или иную подгруппу в рамках организации. При этом субкультуры способны оказывать психологическое воздействие на отдельных сотрудников организации. Такое явление носит название моббинга.

Моббинг – это эмоциональное давление, которое прямо или косвенно осуществляется группой сотрудников в отношении кого-либо из работников. Люди, подвергшиеся моббингу, испытывают непосильные страдания.

Классификация субкультуры в системе управления организацией по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями организационной культуры в целом можно выделить: «передовую» субкультуру; «неконфликтующую» субкультуру; «контркультуру».

Впервые исследования этого явления (моббинга) провел психолог и ученый-медик доктор Ханц Лейман. Он определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга (утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета и тд.). Часто организация оставляет без внимания такое поведение людей, пока моббинг контркультуры направлен на сотрудника низшего звена, поскольку вначале не заметно негативное влияние на функционирование предприятия в целом. Если жертве моббинга удастся найти поддержку в другой группе (субкультуре), то в дальнейшем может возникнуть серьезный конфликт между двумя группами, который приведет к дисфункциональным последствиям для организации.

Контркультуры в организации появляются обычно тогда, когда индивиды или группы находятся в условиях, которые, как они чувст-



вуют, не могут обеспечить им привычного или желаемого уровня удовлетворения потребностей. В определенном смысле, организационные контркультуры являются призывом к помощи в период стресса или кризиса, т.е. когда существующая система поддержки разрушилась, и люди пытаются восстановить хоть какой-то контроль за своей жизнью в организации. Тут важным моментом является не допустить развития моббинга на предприятии, источником которого может быть именно контркультура, недовольство которой может вылиться на конкретном сотруднике.

Для того, чтобы не стать жертвой моббинга, сотрудник должен хорошо разбираться в организационной культуре и имеющихся субкультурах, иметь достаточно высокий статус.

Возможны три управленческие ситуации, когда руководство:

- 1) не замечает существования моббинга на предприятии;
- 2) само является виновником развития моббинга;
- 3) принимает все меры, чтобы избавить и защитить сотрудников от появления и существования моббинга.

В моббинговую ситуацию попадают различные категории сотрудников, независимо от квалификации и статуса. В таких условиях приобретает особое значение организация антимоббинговой политики. Основные моменты антимоббинговой политики:

1. Максимально серьезно относиться к заявлениям о моббинге, не отдавая при этом никому предпочтения. Объективная оценка ситуации.
2. Показывать персоналу, что руководство против моббинга. Развитие стереотипа, что моббинг негативен для обеих сторон конфликта, и «заплатят» все.
3. Постараться поддержать того, кто стал жертвой моббинга, информировать жертву о том, где она может получить психологическую и иную помощь. При этом проводить работу по ликвидации контркультуры (группы агрессоров).

Подводя итог краткому описанию связи субкультур и моббинга, подчеркнем, что этот феномен, безусловно, требует к себе внимания со стороны руководства. Для эффективного функционирования предприятия и управления организацией руководитель должен в первую очередь представлять, какие субкультуры существуют в его организации, где могут зародиться очаги конфликтов и источники моббинга, а также уметь правильно организовать антимоббинговую политику.