**Булінг на робочому місці**



**Мобінг.** Існує декілька видів мобігнгу:горизонтальний , коли на працівника тисне коллектив. Вертикальний, коли керівник виживає працівника, який для нього незручний. Дуже важливо мобінг не плутати із конфліктом. Метою моббінга є психологічне приниження та залякування, ціллю конфлікту – вирішення виробничих (а іноді особистих) питань, просто одні це роблять тихо і продуктивно, а інші – кричать і лаються.

Мобінг – це своєрідний психологічний тероризм із словесними атаками від колег або роботодавця. Існує півсотні способів, якими користуються кривдники, щоб загнати людину в глухий кут і “вижити” з колективу. Напопулярнішими способами є чутки, дискредитація, ізоляція, залякування та ігнорування людини. Зазвичай мобінг починається, як невинна гра. Людина може навіть не розуміти, що потрапила в пастку. Тому варто засвоїти одне правило, як запобігти мобінгу: потрібно чітко показувати свої межі й обговорювати, що є прийнятним, а що ні. Якщо людина “погоджується” приймати нездорову критику і приниження, то їх ставатиме тільки більше.

Законодавче закріплення такого явища в Кодексі законів про працю передбачає:

* покладення обов’язку на роботодавця протидіяти та запобігати мобінгу, здійснювати профілактику ризиків та напруги серед працівників, провадити інформаційні, навчальні та організаційні  заходи щодо мобінгу;

- встановлення адміністративної відповідальності та ін.

**Ознаки, за якими діяння можна кваліфікувати як мобінг**.

До ознак мобінгу входять:

* систематичність цькування;
* наявність сторін: кривдника, жертви мобінгу та спостерігачів;

 - спричинення психічної або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, соціальна ізоляція.

 Але, все ж таки, які ж причини мобінгу? У Європі проблемі моббінга в службових колективах надають дуже великого значення. У Німеччині мобінг обумовлюється в трудових договорах, і в разі, якщо він дійсно мав місце, роботодавець платить об'єкту психологічного терору чимале матеріальне відшкодування. Цією проблемою займаються психологи, існують клініки, що спеціалізуються на лікуванні жертв моббінга, консультаційні центри, в яких людям допомагають виходити з кризових станів. У країнах з високим рівнем безробіття психотерору на робочому місці піддається до 17% населення.

**Причини мобінгу:**

Причин мобінгу існує доволі багато. Починаючи із внутрішньо особистісних, організаційних, зокрема, це: неясні цілі організації і стратегії її розвитку; перевантаження окремих фахівців; нечіткий розподіл праці між відділами або співробітниками; дублювання завдань; відсутність системи кадрового просування і можливостей кар'єрного зростання; відсутність навичок управління у вищого керівництва; брак зворотного зв'язку.

"Біла ворона" - колектив не любить людей, які суттєво вирізняються серед них і не важливо за якою ознакою; внутрішня напруга всього колективу з якихось причин, яке рано чи пізно на кого-небудь та виплеснеться; незайнятість по роботі.Тому, необхідним є:

- формування здорової організаційної культури в колективі;

- підтримання здорового соціально-психологічного клімату;

 - розвиток навичок управління у вищого керівництва;

 - створення умов, що забезпечують отримання зворотного зв'язку від співробітників;

-формування нетерпимого ставлення до так званих пліткарів і любителів інтриг на роботі.

На думку авторів, для профілактики моббінгу велику увагу слід приділити адаптації нових співробітників, так як саме вони частіше за інших можуть піддаватися цьому явищу.

**Покарання за цькування**

 За психологічне цькування встановлено адміністративну відповідальність Так, за мобінг від колег по цеху можливе накладання штрафу у розмірі від 850 до 1700 грн. Якщо подібні дії були вчинені протягом року з моменту попереднього стягнення, то законодавець пропонує запровадити покарання у вигляді примусових робіт. А якщо ваші жарти завдали колезі психічної шкоди — слід готуватися до громадських робіт строком до 60 год.

 Пропонується уповноважити поліцейських складати протокол щодо факту вчинення мобінгу.

**Відповідальність керівника**

****

Крім цього, керівник закладу чи підприємства зобов’язаний повідомляти підрозділи Національної поліції про випадки цькування у колективі. Також керівник несе відповідальність за замовчування конфлікту. Якщо керівник закладу не повідомив про цькування уповноваженим підрозділам Національної поліції, його оштрафують на 50-100 неоподаткованих мінімуми, або відправлять на виправні роботи до 1 місяця з відрахуванням до 20 % від заробітку.

**Роботодавець (керівник закладу) повинен:**

Найбільш ефективним методом боротьби із цькуванням на робочих місцях має стати попередження випадків виникнення мобінгу.

**Мобінг у ролях**

Найчастіше від мобінгу страждають новачки – ті, хто тільки почали роботу і мають завоювати приязнь колективу. А в колективі вже є певна внутрішня ієрархія і, можливо, неформальний лідер. Якщо людина не підтримує неписані правила нового колективу, то відразу викликає неприйняття. А воно натомість призводить до принижень, ігнорування і десятків інших способів показати новачку, що йому тут не місце. Також до мобінгу часто призводять заздрість або страх конкуренції із новачком. До прикладу, новоприбулий учитель – дуже молодий, енергійний й ініціативний. Або приїздить до школи на дорогому авто. Усе це може стати приводом для початку цькувань і пліток з боку колективу.

 Найпоширенішим, утім, є мобінг з боку керівника. У нього більше повноважень і, відповідно, інструментів для психологічного тиску на вчителя. Під час анонімного опитування у Сполучених Штатах директори освітніх закладів самі зізнавалися, що йдуть на всілякі хитрощі й маніпуляції, аби спекатися педагога.

### Наслідки мобінгу

### C:\Users\User\Desktop\images (1).jpg

Мобінг призводить до серйозних психологічних та психосоматичних захворювань, які роблять людину безсилою і руйнують її самооцінку. Якщо день за днем на людину сипати критичні й саркастичні коментарі, не підтримувати та ізолювати від інших, то вона мимохіть починає сумніватися у своїй компетенції і тому, чи дійсно вона хороший фахівець. Людина вірить, що все, що про неї говорять кривдники, – правда.

Мобінг має ефект доміно, адже негативно впливає не лише на жертву, але й на її найближче оточення – сім’ю, друзів, колег, з якими вона в дружніх стосунках. **Учительський мобінг ще й згубно впливає на учнів.** Такі вчителі перестають бути уважними, терплячими, толерантними й турботливими щодо своїх учнів. Вони більше схильні користуватися авторитарними, застарілими та неефективними методами навчання.

«Офісні війни» в умовах постійного тиску є спробами залякати, подавити більш успішного або активного колегу чи колежанку в гонитві за вищим щаблем у корпоративній ієрархії. Нерідкими є випадки самогубств працівників після цькування співробітниками чи сексуального домагання.

І з впевненістю можна сказати, що втрати для економіки через насильство на робочому місці величезні. І не тільки через неефективну працю на робочих місцях. Річ ще й у тому, що висококваліфіковані фахівці хочуть працювати в комфортних психологічних умовах, яких українські роботодавці надати не можуть. Тому ці фахівці шукають кращої долі за кордоном, чим послаблюють місцевий кадровий потенціал.

### Мобінг у цифрах

Одне з досліджень мобінгу в школах провели в Польщі. Згідно з критеріями Леймана, постраждалим від мобінгу можна вважати того, хто переживав негативне ставлення до себе на роботі хоча б раз на тиждень протягом останніх шести місяців. Кожен десятий польський учитель погоджується, що це про нього.

Дослідження в Туреччині показує ще більш невтішні результати. 7 із 10 вчителів підтверджують, що страждали від мобінгу на робочому місці. У Сполучених Штатах кожен третій вчитель сам був жертвою чи свідком мобінгу в школі. В Україні подібних досліджень поки немає. Зате є загальне [дослідження серед найманих працівників](https://kiev.hh.ua/article/13905). У ньому 8 із 10 респондентів зазначають, що були свідками мобінгу. Кожен четвертий сам страждав від цього.



### Як запобігти мобінгу?

 Так як же запобігти мобінгу? Створення здорового робочого клімату – відповідальність роботодавця. Однак, коли трапляються конфлікти, і їх потрібно вирішувати, часто начальники намагаються не брати в цьому участі. Їм може здаватися, що все має вирішуватися в самому колективі, а до директора це не має жодного стосунку.

Для цього керівникові необхідно створити такі умови працівнику, при яких він відчує, що йому тут раді. Показати новому працівнику, що його побажання враховуються. Встановити зворотній зв'язок з новим працівником протягом усіх етапів навчання. Відповідати на питання, що виникають, до тих пір, поки це необхідно.

Забезпечити нового співробітника максимально комфортним входженням в колектив. Вибрати час і місце, щоб представити нового працівника. Якщо на підприємстві все ж стався мобінг, то, необхідно втручання фахівця, чия думка має достатню вагу в компанії, наприклад психолога або менеджера з персоналу або неформального лідера. Важливо, щоб в конфліктній ситуації керівник був об'єктивний, як би він не симпатизував однієї зі сторін. Він повинен вислухати всі скарги і в кожному конкретному випадку визначити ступінь своєї участі у вирішенні проблем.Проте на практиці складно уявити, щоб самі учасники конфлікту добровільно захотіли його розв’язати без участі третьої сторони. У Бельгії, наприклад, у складних випадках запрошують так званого “радника з превенції”, який допомагає налагодити стосунки в колективі. У нас таких радників поки немає. Тож як бути, щоб не потрапити в пастку мобінгу і не стати його жертвою?



**П’ять порад:**

Як же не стати жертвою мобінгу?

По-перше: починаючи роботу в новому колективі, варто одразу зарекомендувати себе як сильну і впевнену в собі особистість. Це дасть зрозуміти колективу, що у вас є стрижень, а, отже, роль жертви – не про вас.

Налаштуватися на хвилю колективу – тобто не шокувати його зухвалою чи екстравагантною поведінкою. Зберігати з колегами ділові стосунки і не намагатися одразу стати з ними за панібрата. Придивіться до тих, хто поруч з вами, вивчайте людей, але не поспішайте завойовувати авторитет чи всім подобатися. До вас теж придивляються і роблять висновки, яка ви людина і чи є у вас слабкі місця. Виконувати свою роботу бездоганно, щоб до її якості не могли придертися. А, отже, нівелювати можливості для критики чи глузувань.

Жертвою мобінгу або своєрідним цапом-відбувайлом найчастіше стають ті, хто показують боязкість і надмірну скромність. Адже такі не зможуть постояти за себе і не наважаться розповісти про конфлікт керівництву. Тому іще раз: впевненість у собі і професіоналізм. Ці якості слугують найкращим захистом від булінгу на робочому місці. Але, все ж таки, одного ідеального рецепту, як діяти в подібній ситуації, немає. У будь-якому випадку треба розуміти, що нездорова робоча атмосфера і постійний психологічний тиск мають нищівні наслідки для здоров’я. Тож у жодному разі не можна затягувати і чекати, що все само собою вирішиться.

Найважливіше – пам’ятати, що мобінг має згубний вплив не лише на викладача, але і учнів. Щоб запобігти булінгу серед учнів, необхідно перш за все показати їм свій приклад, збудувавши здорові стосунки у викладацькій.

Отже, розглянувши проблему мобінгу, можна зробити висновок, що - це досить-таки складне явище, проблема якого в робочому колективі існувала завжди, і поки не знайдено єдиного рецепту боротьби з цим явищем. Однак, на думку авторів, щирий інтерес до життя своїх підлеглих і принципова позиція керівництва з даного питання дозволить знайти гідний вихід з цієї непростої ситуації.

****