



МОББИНГ ПО-БЕЛОРУССКИ

Даже не верится, что в благополучной компании может быть такое. Один умный человек придумал название этому явлению – «клановый реакционизм». На мой взгляд, это просто одна из разновидностей моббинга.

А случилось непредвиденное. Компания находится в стадии активного роста. Даже очень активного. У истоков создания компании и соответственно «у руля» - опытные сотрудники, руководители, старожилы компании, умные, добросовестные, обаятельные люди. Всё бы хорошо, да только активный приток молодых специалистов (и по опыту, и по возрасту), носителей новых мыслей, перспективных идей «в штыки» порой воспринимается именно опытными сотрудниками. Молодые сотрудники чувствуют давление во всем – нет так сказал, не так посмотрел, не так сделал, не то предложил. Спросил разрешения – «зачем отвлекаешь от работы», не спросил – «почему не спросил совета». Большая часть рабочего времени уходит на выяснение отношений между сотрудниками. В рабочей комнате – водо-пуле-шумо-градо - непроницаемая стена между двумя кланами – «новичков» и «старичков», невидимая глазу, но ощутимая психологически с первого взгляда. Молодёжь ходит на работу с явным желанием проявить себя, исправить ситуацию, но изначально горящие оптимизмом глаза с каждым днём всё больше тухнут, азарт угасает, энтузиазм убавляется, силы тают. Что же произошло? Старожилы компании почувствовали угрозу своей безопасности? Думаю, в первую очередь – безопасности созданной ими системы. Ведь любая система, особенно плохая, имеет инстинкт самосохранения. Это объективный закон. Им бы быть мудрее, дать дорогу молодым, впустить свежий ветер, пусть «вливают новую кровь» - им же самим и будет позже надёжная опора, твердая платформа, от которой можно оттолкнуться, чтобы сделать шаг вперед – вверх по карьерной лестнице. Авторитет опытных сотрудников от этого мог бы только возрасти.

Моббинг – это особый вид манипуляции. Когда кто-то добивается своей цели, пытаясь воздействовать на мысли и поведение своих жертв. Моббингу подвержены в первую очередь люди, неуверенные в себе, своих силах, знаниях, убеждениях, жизненных принципах. Те, кто применяет этот метод – люди обычно с отрицательной энергетикой, порой с сильным, но «негативным», недоброжелательным характером, имеющие часто злой умысел, преследующие свои цели, хотя внешне это может выглядеть совершенно безобидно. Этаким артистам-манипуляторам. Им «в кайф» - посмотреть на страдания окружающих, они получают от этого особое удовольствие, злорадствуют, подпитаться чужой энергией. А у жертвы – слёзы, депрессия, головные боли, отсутствие интереса к работе и жизни.

Вот ещё один изощрённый пример моббинга. Директор компании пытается удержать сотрудников весьма оригинальным способом. В компании контрактная система найма. Соответственно, сотрудник не имеет право безболезненно его расторгнуть до окончания срока контракта иначе как по соглашению сторон. Но сотруднику создаются заведомо невыносимые условия труда. Например, с ним перестает общаться директор и его непосредственный руководитель, демонстративно ему не дают поручений, никакой обратной связи, игнорирует телефонные звонки, не принимает в своем кабинете ни по каким вопросам, не отвечает на электронную почту, не здоровается, не подписывает заявление об увольнении и отказывается всё это обсуждать. Т.е. происходит полная информационная изоляция внутри компании. Но при этом – выплачивают достаточно высокую заработную плату вовремя и в полном объёме. И так месяца четыре – пять (четыре-пять месяцев !!!). Как бы вы себя чувствовали в такой ситуации? Уверю Вас, выдерживают только самые стойкие. Одна из разновидностей такого моббинга – это когда выплачивается только часть ЗП («по ведомости»), а остальная (и основная) часть удерживается с комментариями «пусть сидит на рабочем месте и хоть энциклопедию переписывает, отрабатывает свой контракт, а заявление об уходе не подпишу!». А если до окончания контракта месяцев восемь? Вот такая позиция - «собака на сене». Бедному сотруднику остается только сделать прогул или умышленно произвести какое-либо виновное действие, чтобы его уволили. А злорадный работодатель только этого и ждёт – вот уж где можно поставить свой росчерк в трудовой книжке!

Бывают у моббинга и другие гримасы. Например, повышенное внимание к работе сотрудника - просьба рассказать в подробностях, что собирается делать в ближайшие 5 минут, как, зачем, почему, в какой последовательности и т.п. И такое обсуждение 5-минутной работы происходит в течение часа, а потом задаётся вопрос - а почему до сих пор не сделал? А время то потрачено впустую именно на обсуждение пустяковой задачи с руководителем по воле самого руководителя.

Вместо того, чтобы выполнить задание быстро и забыть, сотрудник вынужден каждый шаг предварительно описать своему руководителю-тирану. Такой вот тайм-менеджмент наоборот.

Жертвами моббинга, думаю, хоть раз в жизни становится каждый из нас. Надо уметь вовремя распознать это явление и уметь ему противостоять. Общее и самое простое правило одно – как только Вы почувствовали, что делаете то, что не приносит Вам удовольствия и удовлетворения, задумайтесь, что заставляет Вас это делать. Надо вовремя сказать себе «Стоп! Манипуляция! Чья?» Если это чья-то чужая воля - стоит ли терпеть? Кто заинтересованное лицо? Каковы его цели? В поединке с начальством наёмный сотрудник чаще всего бессилён. И это нормально. Начальника не переделаешь, да и не надо. Начальника надо менять. Не в плане воздействовать на начальника, а просто поменять себе начальника, т.е. найти себе нового через поиск новой работы. Сегодня всё чаще хорошие специалисты выбирают работодателей, а не наоборот – это реальная тенденция развития белорусского рынка труда. Компания выбирает работника, а работник выбирает компанию. Т.е. в том числе и себе начальника, и коллектив. Испытательный срок – это срок испытания для нового сотрудника, но одновременно и компания у новичка на испытательном сроке. Сегодня всё чаще именно компания не выдерживает свой испытательный срок. Кандидаты просят на бесплатную стажировку до того, как оформлять трудовые отношения – хотят прочувствовать психологическую атмосферу в коллективе, формат принятых в отделе деловых отношений, корпоративные стандарты работы. И в этом они правы. Правда, подводные камни часто обнаруживаются несколько позже, но хоть какая-то подстраховка в этом случае присутствует, потому что здоровая психологическая атмосфера в коллективе – залог психологического и физического здоровья человека. Ведь человек большую часть дня (т.е. своей жизни) проводит на работе. И психологический комфорт – это составляющая качества жизни. Так зачем же её расточительно тратить на борьбу с неприятными явлениями? Лучше вдохнуть полной грудью, подняться над ситуацией и посмотреть на всё свысока. И тогда жизнь и работа покажутся раем. Ведь правду говорят – мир не без добрых людей!

Светлана Коростелева,
директор Консалтинговой компании «КВАДРАТ»