

По официальным статистическим данным объём инвестиций в основной капитал и строительство по Брестской области в I квартале 2010 г. составил $y_{20}^* = 1364,8$ млрд.руб. Данный показатель превышает прогнозные значения, рассчитанные в соответствии с построенной в настоящей работе моделью. Такая разница может свидетельствовать о том, что на основную тенденцию изучаемого явления определённое влияние оказывает случайная компонента, которая в настоящей работе не учитывалась. О возможном влиянии случайной компоненты говорят также остатки, рассчитанные по квадратичному тренду (см. рис.3).



Рисунок 3 – Остатки, рассчитанные по квадратичному тренду

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Статистика Беларуси / Под ред. Костевич И.А. – Мн., 2009. – № 4.
2. Ефимова, М.Р. Общая теория статистики / Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. – М., 2006.
3. Официальный сайт Национального статистического комитета РБ: <http://belstat.gov.by/>

УДК 331.105.22

Махотенко Е.С.

Научный руководитель: ассистент Довыденко Н.А.

ПРОБЛЕМА МОББИНГА В РАБОЧЕМ КОЛЛЕКТИВЕ

Сегодня, когда часть сотрудников боится потерять рабочее место, а часть – желает сделать карьеру любым путем, все больше говорится о моббинге. Хотя само слово «моббинг» появилось недавно, явление, которое оно обозначает, существовало всегда. Практически каждый работающий человек хотя бы раз в жизни сталкивался с тем или иным проявлением моббинга [1].

Моббинг (от *англ. to mob* — нападать стаей, травить). В животном мире моббинг — это когда стадо травоядных нападает на хищника. Психолог и учёный-медик доктор Ханс Лейман впервые провёл исследование такого явления на рабочих местах в Швеции в начале 1980-х. Он назвал такое поведение моббингом и охарактеризовал его как коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить его/ее уйти с места работы. Лейман определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга, среди основных следующие:

- распространение слухов, клевета, доноительство;

- запугивание,
- социальная изоляция, игнорирование,
- насмешки, придирки и в особенности унижения;
- предоставление ложной информации,
- попытки испортить репутацию — как личную, так и профессиональную;
- раздувание конфликта из мелкого, незначительного греха жертвы или вообще на ровном месте [2].

По данным опроса [3]

С какими формами моббинга вы сталкивались?		
Формы моббинга	Мужчины	Женщины
Коллеги не замечают моего присутствия	31%	42%
Моё мнение никому не интересно	15%	28%
Меня не приглашают на совещания	46%	19%
Меня необоснованно критикуют	23%	16%
Мне выдают неинтересные задания	15%	15%
Сослуживцы обсуждают меня за моей спиной	15%	36%
Надо мной смеются	33%	29%
Меня часто окликают по прозвищу	15%	8%

Исследование «Workplace bullying», University of Helsinki, 2003

Классификация и причины моббинга

Психологи выделяют два основных вида моббинга: вертикальный (боссинг) — от начальства и горизонтальный — от коллег.

Горизонтальный моббинг чаще всего применяют по отношению к новичкам более старые сотрудники организации. Обычно такое случается, если в новичке видят конкурента, или он сильно выделяется из коллектива своей неординарностью. Чаще всего причиной моббинга становится банальная зависть к более молодому и удачливому коллеге. Отмечено, что зачинщиками травли во многих случаях становятся пожилые сотрудники, которые боятся потерять место и из-за этого придираются к своим коллегам. Иногда подобный прессинг имеет временный характер и является своеобразным «посвящением» в члены коллектива. В жертву моббинга может превратиться и опытный работник, к которому вдруг начало благосклонно относиться начальство. Иногда причиной моббинга становится виктимное поведение: излишнее хвастовство, обилие жалоб, игнорирование корпоративных трапез, вызывающая манера поведения. Причиной моббинга может быть и желание проехаться на чужой спине.

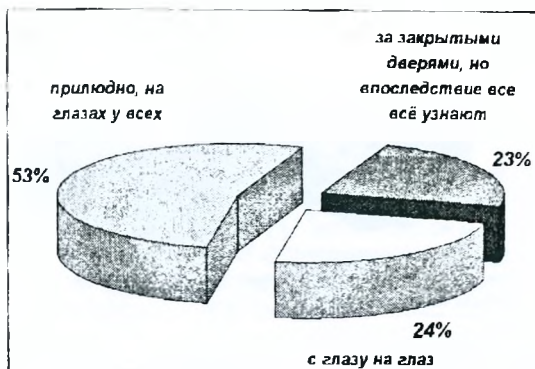
Вертикальный моббинг часто возникает там, где есть желание освободить место для продвижения по службе, убрать конкурента или отомстить. Для начальника любого уровня очень легко начать травить своего подчиненного. Так, не получаемая им полностью информация не позволяет ему хорошо выполнить порученную работу, а неправильная информация значительно затруднит ее. Подчиненный начинает делать ошибки, спровоцированные информационной неполнотой руководящих указаний. Одна из разновидностей вертикального моббинга предполагает, что шеф по тем или иным причинам хочет избавиться от работника, но не может сделать это законным способом. Например, новому начальнику необходимо подобрать другую команду или сэкономить средства на кадровый ресурс. По закону без серьезных оснований уволить подчиненного практически невозможно. Гораздо проще постоянно обвинять работника в

некомпетентности, недисциплинированности, ставить перед ним невыполнимые задачи и, в конце - концов, вынудить его уйти по собственному желанию. Самым частым поводом для боссинга обычно является то, что шеф некогда находился с жертвой своего давления в отношениях, выходящих за рамки служебных, а затем по разным причинам пришлось снова возвращаться к официальной дистанции. Еще одной подспудной причиной боссинга может стать и откровенное желание шефа самоутвердиться за счет своих подчиненных. К примеру, шеф даст двум сотрудникам одно и то же задание, втянув их в негласное соревнование. И будет откровенно развлекаться, глядя, как они стараются не столько оптимально выполнить задачу, сколько "снести с дистанции своего конкурента". Но есть, пожалуй, еще более существенная причина для моббинга, представляющая очень серьезную опасность управлению компанией. Сегодня на многих фирмах (и в Европе, и в США) моббинг со стороны начальства стал обычным явлением. так как его применяют как средство обеспечения дисциплины, чтобы заставить сотрудников ходить на работе «по струнке». Часто именно в придирах и обвинениях подчиненных видят хорошее средство для поддержания порядка на фирме.

У руководителя среднего звена, как правило, бывают заместители, мечтающие занять его место. Кроме того, вышестоящий начальник тоже опасается, что его могут «подсидеть». Находясь под давлением с двух сторон, менеджер среднего звена испытывает на себе все невзгоды «сэндвич-моббинга». На высшем уровне управления вопросы карьерного роста стоят очень остро, и поэтому в вертикальном моббинге применяются особенно коварные методы. Начальнику-жертве по сравнению с рядовыми сотрудниками грозят и дополнительные проявления моббинга. Так, топ-менеджеру может поступать негативная информация о работе его отдела, приказы вышестоящего руководства он получает с опозданием, подчиненные саботируют его распоряжения и так далее. Неприятие нового начальника, особенно если последний назначен «сверху», тоже нередко служит причиной для «сэндвич-моббинга». Иногда коллектив настроен против новых руководителей по их же вине. Возможно, они слишком рьяно взялись за преобразования на новом месте, вели себя слишком высокомерно или, напротив, нерешительно[4].

Жертвы и агрессоры

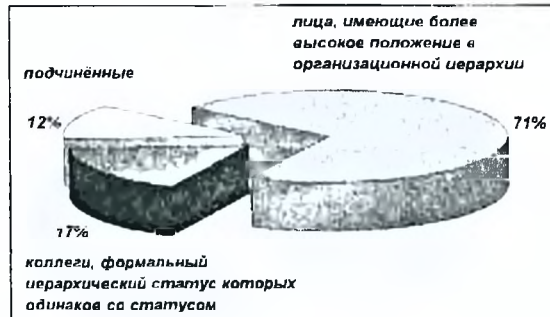
В США специализированной организацией, изучающей проблему притеснений работников на рабочем месте, является *The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI)*. В конце 2003 года WBTI провел исследование, в котором приняли участие 1000 респондентов, каждый из которых являлся либо участником притеснений на рабочем месте, либо лицом, в отношении которого неоднократно совершался психологический прессинг. **Первый вывод:** тактика, применяемая нападающей стороной, разнообразна. Типичным является выражение претензий прилюдно, чтобы окружающие видели, кто есть кто в данной ситуации. Более половины актов моббинга случается именно открыто, так как присутствует желание обозначить иерархию и субординацию, чтобы другим неповадно было. Четверть случаев происходит за закрытыми дверями, но впоследствии происходит непреднамеренная утечка информации в виде слухов, сплетен, домыслов. Ещё четверть случаев проходит тихо, без свидетелей, за действительно закрытыми дверями.



Второй вывод: тактика, применяемая «агрессорами» - мужчинами и «агрессорами» - женщинами, кардинально различается. Если мужчины для моббинга используют в основном административный ресурс и собственные организационные полномочия, то женщины активнее задействуют социальные связи внутри организации. Мужчины чаще, чем женщины применяют физические угрозы, угрозы увольнения, оскорбления. Женщины чаще идут по пути изоляции «жертвы», ее бойкотирования, распространения слухов и плетен. **Третий вывод:** объектами моббинга чаще выбираются женщины (80%). Гендерные особенности существуют и в том, кто является инициаторами и рководниками моббинга. В 2003 году ситуация была следующей: наиболее распространённым оказался моббинг в отношении работников-женщин со стороны женщин (50%) и мужчин (30%), наименее распространённой ситуацией являются притеснения работников-мужчин со стороны мужчин (12%) и женщин (8%).



Распределение по полу были дополнены данными об организационном статусе агрессоров по отношению к тем, кого они притесняют. В подавляющем большинстве случаев (71%) притеснения исходят со стороны лиц, имеющих более высокое положение в организационной иерархии, в 17% случаев — со стороны коллег, юрмальный иерархический статус которых одинаков со статусом «жертвы», а иногда со стороны подчинённых (12%) [5].



Последствия моббинга

В первую очередь последствия моббинга сказываются на здоровье и психическом состоянии «жертвы». Они могут привести к заболеваниям на нервной почве, инфарктам и даже самоубийству. Исследования показали, что от 17 до 70% самоубийств среди взрослых связаны с травлей на рабочем месте. У многих, кто стал объектом моббинга, настолько сильно подрывается здоровье, что они больше не могут выполнять свои служебные обязанности. В конце концов, они увольняются по собственному желанию или против него с ними расторгают контракт или они вынуждены выходить раньше на пенсию. Немецкая исследовательница моббинга Б. Мешкустат отмечает, что у двух третей терроризируемых работников снижается мотивация труда, у половины появляется блокада мышления, больше 50% пропускают работу по причине различных заболеваний. В результате 28% работников судятся из-за стресса на рабочем месте, 15% увольняют [2].

Согласно WBTI, у опрошенных в 2003 году наиболее распространенными реакциями на моббинг были: стресс - 76%; паранойя - 60%; головные боли - 55%; чувство отстраненности - 41%; сомнения, стыд и чувство вины - 38%; чрезмерное употребление алкоголя, сигарет, медикаментов, пищи - 28%. За пределами организации последствия моббинга часто выражаются в ночных кошмарах (49%), бессоннице (71%), рассеянности (71%). Тревожно, что каждый четвертый подумывал о самоубийстве либо о совершении насилия в отношении других лиц.

Но не только психическое состояние и здоровье человека подвергаются сильному отрицательному воздействию. Среди лиц, опрошенных в 2003 году, 70% впоследствии уволились с прежнего места работы, 17% остались работать в организации, но были переведены на другую должность. К последствиям моббинга можно отнести и снижение (полное либо частичное) оплаты труда (51%). Очевидно, что нездоровая атмосфера в коллективе, интриги и разногласия сотрудников отражаются и на финансовых показателях: падает производительность труда, возрастает текучесть кадров, коллектив становится менее сплоченным, страдают имидж и качество работы, учащаются ошибки и несчастные случаи на производстве. В итоге предприятие чаще всего теряет ценных сотрудников. Поэтому руководителю нельзя недооценивать данное явление и тем более поощрять его [5].

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Уварова, Е. Моббинг: травля на рабочем месте // Будь здорова. – 2007.
2. Дэвенпорт, Ноа. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? Отдел кадров. – 2005. – № 9 (56).
3. Юткина, Ю. Против кого дружим? // На стол руководителю. – 2006. – №12.
4. Материалы сайта «Википедия – свободная энциклопедия» <http://wikipedia.ru>.
5. Скавитин, А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России за рубежом. – 2004. – №5.