

Моббинг: интриги в коллективе

[Статьи / Бизнес и карьера](#)

От автора: Опубликовано в журнале "Искусство быть вместе"

Моббинг: интриги в коллективе

Алине Петровне – активной, энергичной и жизнерадостной даме – было чуть за сорок, когда ей наконец улыбнулось солнце. Взрослый сын, которого она растила одна, закончил вуз и нашел хорошую работу. На конференции Алина Петровна – кандидат наук, доцент – познакомилась с обаятельным коллегой. Они встречались год, после чего коллега сделал предложение. Алина Петровна и радовалась, и боялась... Но вот отгремели фанфары, закончился медовый месяц, а Алина Петровна сменила свой родной город и вуз.

Оказалось, что она не зря боялась – да только не того, чего реально было нужно опасаться. Муж оказался прекрасным человеком, взрослые дети жили отдельно, и семейная жизнь каждый день приносила новые радости. Проблемы были на работе.

Алина Петровна ахнула, получив свое расписание занятий. Первая пара в понедельник – к 8.00, следующая – в 14.00, затем – в 18.30. И так каждый день. Она несколько раз обращалась в деканат – ведь так работать невозможно, но методист лишь стыдливо опускала глаза. На первом же заседании кафедры она получила миллион таких поручений, которыми обычно «нагружают» лишь молодых ассистентов. Все попытки наладить отношения с коллегами наткнулись на формальные ответы. Предложения Алины Петровны поучаствовать всей кафедрой в конференции, написать новое учебно-методическое пособие или организовать мероприятие встречались холодно-агрессивными отказами. Кроме того, Алина Петровна не сразу заметила, что некоторые поручения, информацию или изменения в расписании лаборанты «забывают» ей передать. Своего стола на кафедре ей не выделили, и периодически ей приходилось уступать место коллегам. А когда несколько раз ее несправедливо при всех отчитали на заседании кафедры, она и вовсе расклеилась. Муж, работающий в другом вузе, выслушал расплакавшуюся жену и предложил сменить работу. Со второго семестра Алина Петровна вышла на работу в другой вуз на другую кафедру. И все встало на свои места. Она опять активно участвовала в студенческой и кафедральной жизни, подружилась с несколькими коллегами и поняла, что жизнь прекрасна, а прошлая работа была просто дурным сном.

А еще через полгода на эту же кафедру пришла молодая коллега, которая работала с Алиной Петровной раньше. Она и поведала, что перед ее приходом заведующая кафедрой – дама пенсионного возраста, собравшая вокруг себя в основном лояльный и преданный коллектив – запустила информацию о том, что Алина Петровна – некомпетентная карьеристка и интриганка, и что если она будет работать на кафедре, то разрушит все, что создавалось годами. Эту информацию также получили все сотрудники деканата. Отсюда и ужасное расписание, и дистантное поведение коллег, и табу на неформальное общение с Алиной Петровной. Эту коллегу тоже «выжили», как только она защитила диссертацию.

Алина Петровна и ее коллега столкнулись с тем явлением, для которого на Западе уже давно придумано специальное слово – моббинг. Оно происходит от английского слова mob – толпа. Глагол тобовозначает нападать толпой, окружать. Для нашей страны это и новое, и одновременно старое явление. Новое – потому что мы знаем, что это случается. Старое – потому что моббинг существовал всегда, только назывался по-другому – не так

красиво, не так научно... Но если вас травят, вам не важно, под какой вывеской это происходит. Важно понять, почему, и решить, что делать.

Мы – **биосоциальные существа**, то есть одной ногой мы остаемся представителями животного мира. И эта нога нас никогда не подводит – даже когда отказывают хрупкие психологические защиты, наши инстинкты продолжают действовать и помогают выживать в разных ситуациях. Именно поэтому люди иногда жалуются: ах, я (он, она) слишком интеллигентен... А те, у кого в порядке инстинкты, об этом не задумываются.

Понаблюдайте за животным миром. Там есть альфа – это лидер в стае, есть гамма – покорное большинство, есть омега – козел отпущения. Каждый хочет занять более высокое место в иерархии, для чего прикладывает ряд усилий. Борьба за лучший кусок, за статусного самца, за привлекательную самочку – все это реалии животного мира. И не только. У людей, как и у животных, наблюдается территоризм – стремление сохранять, увеличивать и обогащать свою территорию. Это относится и к физическому пространству, и к психологическому. Так, переход нового сотрудника, к которому я в принципе тепло отношусь, в мой кабинет уменьшает мое личное пространство, и поэтому я испытываю к нему, помимо теплых чувств, раздражение и агрессию. А если тепда к нему совсем нет, я буду всячески подчеркивать свои права на эту территорию – и действовать в соответствии со своими как осознаваемыми, так и не осознаваемыми стратегиями борьбы за пространство. То же самое относится к психологическому пространству – люди стремятся расширить его за счет символических аспектов территориального поведения. Занимая более высокое место, более значительный пост, человек увеличивает свое влияние и, тем самым, свою психологическую территорию.

Марина пришла в IT-компанию сразу после вуза. В отделе формально присутствовал начальник, который лишь давал поручения и тут же уходил в свой кабинет, и существовала неформальная структура, состоящая из Ирины Павловны – дамы 45 лет, работавшей в компании с момента ее основания, и двух ее ближайших подруг, которые пришли сюда по ее же протекции. Они и управляли всем отделом. Ирина Петровна была вхожа и в кабинет начальника, и в кабинеты более высокого руководства. И с первого дня, что называется, невзлюбила Марину. Стол Марины переставлялся каждую неделю – так Ирина Петровна, следуя идеям фэн-шуй, пыталась добиться гармонии. Правда, ее собственный стол оставался в неизменном месте. Территорией Ирины Петровны был весь кабинет – повсюду висели ее фотографии, стояли любимые ею кактусы (якобы поглощавшие негативную энергию). И хотя в кабинете было восемь человек, Марина все время себя ощущала чужаком.

Иногда вдруг в компьютере Марины пропадала информация – до тех пор, пока она, даже уходя в туалет, не начала ставить пароль. Марина получала столько работы, что зачастую засиживалась до полуночи. В то же время она замечала, что «святая троица» не была перегружена работой, но за всех отчитывалась перед начальством Ирина Марковна. Работа Марине в принципе нравилась, но было очень сложно выживать в коллективе с закулисными играми, давлением, интригами и манипуляциями.

Через некоторое время Марине поручили новый проект. Она делала все, что могла, но не успевала сдать его в срок. Начальник отдела только разводил руками, а Ирина Марковна довольно улыбалась и на попытки Марины объяснить, что это нереальный объем работы для одного человека, произнесла одну фразу: «Пиши заявление об уходе». Марина написала. Но предварительно позвонила в конкурирующую компанию, где работал ее однокурсник, заручилась его обещанием найти ей место, и пошла прямо к директору.

Тот, к удивлению Марины, принял и выслушал ее. Молодой парень – лишь на пять лет старше Марины, он закончил тот же факультет, что и она. Они обсудили проект, потенциальный Маринин уход, бывших преподавателей и ее предложения. Выслушав Марину, которая старалась никого не задеть и ни на кого не жаловаться, он сказал, что давно думает о реформе отдела, и попросил подождать неделю. А через неделю, в течение которой независимые консультанты проверили эффективность работы отдела, была проведена реорганизация, и отдел возглавила Марина. Заявление об уходе написала Ирина Марковна и ее подруги. Они тоже пошли к директору, обвиняли Марину в интригах и пугали его тем, что уволится весь отдел. Директор...подписал им заявления. Но и сегодня, спустя два года, дух Ирины Марковны периодически возникает в кабинете, порождая конфликты в коллективе.

Есть такое понятие – **корпоративная культура**. В одних коллективах отмечают дни рождения, в других – нет. В одних общаются во вне рабочее время, в других – нет. И т.д., и т.п. Но если в системе возник моббинг, если были преследования и притеснения, если одни сотрудники использовали манипуляции и интриги для того, чтобы вытеснить, оболгать или обойти на профессиональной лестнице других – то пока не «умрет» последний «живший в рабстве», ничего не изменится.

Вы можете столкнуться с вертикальным моббингом – когда на вас давит начальство, и с горизонтальным, когда вас прессуют ваши собственные коллеги. Попробуем ответить на вопрос: почему возникает моббинг?

1. Системный уровень анализа позволяет увидеть, как устроена организация, в которой интриги, преследование и давление являются частью корпоративной культуры. Обычно в организации создается определенная мифология, традиции и ритуалы. И тогда, к примеру, новичку устраивают проверки, такие же, как новобранцам в армии. И тогда появляются мифы о том, как «Нина отнесла кофе директору, и, похоже, так хорошо его сварила, что стала заведовать сектором...» И тогда на нового сотрудника принято сваливать самую черную, грязную, неблагодарную и заведомо невыполнимую работу. Усердствуют чаще всего старшие коллеги, являющиеся носителями той самой корпоративной культуры. И, если новичок выдержал – он сам становится таким. «Согласно всем драконовским законам, дракона победив, становишься драконом».

В каждой системе существуют различные роли: добродетельный моралист, жалобщик, благородный страдалец, невинная жертва, развратный тип, интриган, злобный монстр, добрая душа... Все они вносят свои вклады в развитие отношений, и точно так же, как грипп передается воздушно-капельным путем, через некоторое время все люди становятся частями, винтиками системы, которая обладает своим уникальным микроклиматом. Но что это за климат – вечные грозы и ураганы или в основном теплая солнечная погода – можно определить, только попав в эту систему.

2. Индивидуальный уровень анализа позволяет понять, почему тот или иной человек включается в преследование – или оказывается преследуемым. Здесь мы сталкиваемся с различными личностными особенностями и характеристиками людей. С каждым годом, по данным Всемирной организации здравоохранения, увеличивается число различных психических и ментальных расстройств. Не каждый человек хорошо приспособлен к взаимодействию с большими группами людей, особенно если они агрессивно настроены, недоброжелательны и стремятся сделать его козлом отпущения. Разобраться в психопатологии каждого из нас под силу только хорошему психоаналитику – а в организации нужно действовать быстро.

3. Анализ биологической составляющей конфликтов и интриг в коллективе связан с территориализмом, со стремлением каждого занять более престижное место в структуре для получения «лучшего куска добычи».

Наиболее интересным для меня представляется индивидуальный уровень. Действительно, не все хотят быть директорами и вождями. Есть люди, которые смертельно боятся внедрения на «свою территорию». Они стараются выбирать виды деятельности, где не нужно общаться, и предпочитают «прятаться в скорлупе». Этот тип редко вступает не только в конфликты – даже в простое общение. У этих людей нет радости от близких отношений даже с членами семьи – какие уж тут интриги! Это те, кого психологи называют шизоидами - не бойтесь, ничего общего с шизофренией. Просто этим людям нужен минимум контактов, причем только со знакомым, стабильным окружением. Они предпочитают деятельность, не требующую общения, а в кресло руководителя попадают в основном из-за работоспособности и преданности, а не из-за интриг.

В отличие от них, тип, условно относящийся к паранойальному – это вечный революционер, правдолюбец и правдоискатель. Правда у них всегда своя, обычно не совпадающая с вашей. У этого типа людей много энергии – и настолько, что вы уже истощитесь, а он как ни в чем не бывало будет приглашать комиссии, строчить жалобы и воевать за свою справедливость. Я была знакома с людьми из трех (!!!) организаций, которые при произнесении фамилии господина Х. начинали вздрагивать, озираться и мелко креститься. В каждую из организаций он приходил как профессионал, работал около полугода, а потом начинал перестройку и войну. Уволить его не могли – он все делал по закону. Через некоторое время начинались суды... У людей неврозы, диабет, язвы желудка – а он цветет! Сейчас уехал за границу – думаю, ненадолго.

В общем, как в песне Гребенщикова:

И по ночам горит твоя свеча, Когда клопов ты душишь сгоряча, И топчешь мух тяжелым спогом... Не дай Господь мне стать твоим врагом.

С этими людьми существует единственный выход – держаться подальше. Даже если вы – ближайший друг, через некоторое время возникнут подозрения в вашем коварстве и вероломстве, и вы станете врагом. Вспомните незабвенного Иосифа Виссарионовича – паранойя стала системным явлением, сын доносил на отца, миллионы сидели в тюрьмах... Может сделать всю организацию ГУЛАГом – интриги будут процветать, старший брат будет следить за каждым... Бррр... Выход – убежать.

Милы интриганы истероидного, или театрального типа. Главное для них – внимание. Ради этого передают информацию, сплетничают, бегают... Им важна включенность, ощущение значимости. Действуют непоследовательно, но бывают очень убедительными. Их козырь – соблазняющее и провоцирующее поведение. Они очень внушаемы, то есть подвержены чужому влиянию. Выход – разговаривать, показывать, что вы отлично видите их манипуляции. Конечно, не поможет. Но будут побаиваться.

Предсказуемы интриги зависимых личностей. Самое страшное для них – быть брошенными. Поэтому они строят «прилипающие» отношения. В интриги включаются, когда появляется угроза этим значимым отношениям. Эти люди с трудом принимают решения, перекалывают на всех ответственность за свою жизнь, а, следовательно, и за ее неудачи... При этом они – хорошие исполнители: дисциплинированные, ответственные. На них в организации можно свалить всю неприятную, «черную» работу – будут делать за похвалу и одобрение. Этим людей часто используют «втемную», так как страх быть

брошенным, одиноким и никому не нужным сильнее, чем чувство вины от совершения неблагоприятных поступков. Действуют исподтишка, свое мнение открыто не выражают. Выход – демонстрировать дружелюбие при их адекватном поведении и конфронтировать при интригах с их стороны.

Тяжело с интригами людей, которые всегда и во всем озабочены порядком. Они стремятся к совершенству, но им недостает гибкости, открытости и творческой энергии. Основная часть их активности направлена на следование правилам, инструкциям, распорядку, расписанию. Если бы они все работали на атомных станциях – цены бы им не было. Но в коллективе портят жизнь всем, потому что таких «идеальных», как они, мало. Одним словом – зануды. Они работают в ущерб дружеским и семейным отношениям, они требуют, чтобы им подчинялись при совместном выполнении работы. Конечно – ведь именно у них прямая связь с Господом Богом! Они упрямы, они не расстаются с ненужными бумажками, вещами и захламляют рабочее место... Их интриги (с их точки зрения) – не интриги, а наведение порядка в организации. Выход – минимально взаимодействовать и только по делу.

Если у вас в коллективе есть грандиозный и величественный человек, требующий постоянного восхищения – вам повезло. Это мастер интриг – нарцисстическая личность. Они твердо уверены, что именно их персону – самая значимая в коллективе. Они не соотносят свои фантазии с реальностью – просто они самые лучшие, они в этом не сомневаются. Эти люди проявляют надменное, высокомерное поведение по отношению к окружающим. Они испытывают зависть и злость по отношению к вышестоящим – как же, ведь лучшие – они. Нижестоящие – это вообще прах у их величественных ног, они их почти не замечают. Нарциссы обесценивают всех и вся, и энергии на это у них хватает. В близких отношениях не замечены – предпочитают использовать людей, как винтики. Выход – держаться подальше. Или восхищаться – и держаться подальше.

На самом деле, причин интриг много. Движущей силой всех интриг являются человеческие желания и потребности. Потребность в любви, признании, принятии, одобрении, комфорте... А способы их удовлетворения зачастую выбираются не очень этичные, не очень здоровые и не очень безопасные для окружающих. Помножив потребности на личностную патологию и на специфику коллектива, мы получим уникальный профиль данной интриги. Когда возникла, кто инициировал, с какой целью, кто поддержал, кто пострадал... Сложно? Да! Но интриги – это часть той реальности, в которой мы живем, и поэтому очень важно принять факт, что «так было и так будет после» (С. Есенин.) Наша задача – научиться выживать в коллективе с интригами, каждый раз проводя оценку тех разрушений, которые они производят, и тех бонусов, которые нам дает наша работа. Если дисбаланс так силен, что из-за интриг вы теряете здоровье – задумайтесь о том, что если вы серьезно разрушите свой организм, вам почти ничего не будет нужно. Не все войны можно выиграть – с некоторых лучше дезертировать. И если в вашей организации началась ядерная бомбардировка – убегайте!

Если сами решили поучаствовать в интриге: подумайте, что хотите получить. Ведь иногда кратчайший путь между двумя точками – это прямая. И прямо говоря о своем недовольстве, своих желаниях и предложениях, можно зачастую добиться гораздо больше, чем интригами. Но это – версия для продвинутых пользователей.

А если вы – «чайник», присмотритесь к коллективу. Пока вы на нижней иерархической ступеньке, у вас есть возможность увидеть все в неискаженном свете. Не зря восточная пословица гласит, что чем выше обезьяна взбирается на дерево, тем лучше видна ее красная голая... та самая часть тела. Не все хотят высоко на дерево – некоторые просто

хотят спокойно жить, любить и работать. И если вы из этой части рода человеческого – ищите свою стаю, и удачи!

Наталья Олифирович

Опубликовано на сайте: 16 октября 2012, 3482 просмотра

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ