Магдалена Николова, организационен психолог, НЛП консултант и коуч по лидерство

Мобинг = психотормоз

Посвещават му изследвания и студии, с него се занимават международни конференции и множество съдебни състави

ЕДНА ДУМА СТАВА изключително популярна в съвременната лексика на мениджмънта. За мобинга се пишат студии, с него се занимават конференции и... множество съдебни състави. Пуританите вероятно ще ни обвинят, че вкарваме в българския език поредната чуждица. И ще са прави - защото мобинг означава психически тормоз на работното място, проблем

стар колкото света, но изострящ се напоследък. Думата има англосаксонски произход и в буквален превод означава "обграждам някого, омърсявам го, правя клопка". Мобингът е всяка форма на натиск - психически, емоционален и сексуален. Той включва психи-

Венцислав Савов

Какво да се прави?

ЕСТЕСТВЕНО, ТОВА Е най-важният въпрос. Защото независимо какво название слагаме на проблема, той съществува и се изостря. Оказва се, че задачата не е лесна. Затова съветите, които даваме, са за всички, които могат да предотвратят евентуалния конфликт.

За шефовете:

• Ако във вашия екип има мобинг агресор, поставете човек над него. Нека това е служител с достатъчно опит, който да вдъхва

респект. Той трябва да засили комуникацията с конфликтния служител и да балансира поведението му.

• Убедете се, че вие самият не сте източник на напрежение. Пренатоварените с работа мениджъри най-често се оказват в ролята на

зверове в офиса. Отделяйте достатъчно време за почивки и непосредствени разговори с подчинените си.

• Деликатно контролирайте работата на хората си. Не допускайте някои да се претоварват със задачи и отговорности за сметка на други. Възнаграждавайте справедливо и хвалете открито. Критиката, разбира се, трябва да е насаме.

• "Открийте кои от сигналите към екипа ви не са правилно разбрани и предизвикват напрежение. Поговорете с най-близките си колеги и приятели за стила си на управление и за това какво в него може да подобрите.

• Установете кои дейности извън офиса се харесват на екипа. Отделяйте средства за регулярното им провеждане.

За служителите:

• В никакъв случай не се конфронтирайте. Избягвайте изразяването на

крайни позиции.

• Не участвайте в интриги и не говорете с недомлъвки. Нека всички ви разбират еднакво добре. Не оставяйте нещата недоизказани.

• Поддържайте близки отношения с колегите си. Въпреки това не се опитвайте да създавате изкуствени приятелства с хора, които очевидно ви избягват.

• Опитайте се да научите "хиперчувствителните" си колеги да носят на майтап. Помнете, че

затворените в себе си хора отделят много по-голямо значение на закачките, отколкото силно комуникативните.

• Поставяйте се на мястото на другия. Колегите ви, дори и да са усмихнати, едва ли имат по-малко проблеми от вас. Когато ги виждате тъжни и изнервени, бъдете деликатни.

За агресорите:

• Опитвайте се да избягвате пряката работа с хора. Говорете с приятели за поведението си и това, което ви смущава в него. Среща с психолог или невролог няма да ви навреди.

ческо малтретиране, емоционална злоупотреба, но също така и разпространение на слухове с цел унижение, клюкарстване и злословене, контрол и манипулация на информацията, заплахи за сигурността на работното място и поста, коментари със сексуален подтекст. Вследствие на този тормоз жертвата сама или под натиска на агресорите

се свива в ъгъла, изолира се, мнението ѝ не може да се чуе в компанията. Нещо добре познато и в нашите фирми.

Още през 60-те години на миналия век Конрад Лоренц, етолог, споменава за феномена мобинг, но сред животните. Разликата в случая е, че същото явление - тормоз, се изследва в трудова среда и поражда юридически, здравни и етични проблеми.

Вследствие на популяризирането на темата от медиите оплакванията за мобинг се увеличават, главно в САЩ и Западна Европа.

Видовете мобинг са колективен и индивидуален, хоризонтален и вертикален - упражняван от група колеги или

лично от шефа. Практиката показва, че най-честа жертва на мобинг са най-добрите и блестящи служители, чиито самочувствие, достойнство и репутация се уронват непрекъснато. Поставя се под съмнение способността им да се справят с делегираните им отговорности. Ако станете свидетел на често повтаряща се неетична комуникация между колеги, на агресивни нападки, както и на прехвърляне на отговорността върху жертвата, сте станали свидетели на мобинг. Ако не вземете мерки, скоро ще станете и съучастник.

Едно от най-новите изследвания, проведено в Испания, представя интересна картина. От всички запитани мениджъри и директори на предприятия 20% се смятат за жертви, около 40% не са изпитвали психически тормоз на работното си място и... 0%, тоест нито един, не се разпознава като "мобиращ"

агресор. Престъпление без виновни. На практика лесно ще разпознаете жертвата, но не и упражняващия мобинг, особено ако става дума за група или пък за самия лидер. Наблюденията показват, че именно шефовете са най-склонни към тормоз.

Освен това колкото по-голяма е компанията, толкова е по-податлива на явлението, а системата за поощрения се сочи като основен фактор за влошаване на отношенията. Колкото по-състезателна е тя, толкова повече съревнованието между служителите се превръща в надбягване, чиито препятствия са укриване и манипулиране на информация, злоупотреба със заеманата позиция, устни и писмени заплахи. ■

KIK Design
Www.kik-bg.net

1000 София
бул. Витоша 63, ет.6, ап.17
тел./факс: 02 / 989 7337, 989 7447
e-mail: office@kik-bg.net
web: www.kik-bg.net

- 11 едно и двуфамилни къщи със собствен двор
- Квадратури между 85 и 170 кв. м
- Хотелски комплекс със закрит плувен басейн, парна баня, фитнес център, сауна, ресторант, кафе-бар
- На 5 км от най-големия зимен курорт в България - гр. Банско
- На 1 км от с. Добринище
- На главен път Банско - Гоце Делчев

KIK Mountain Village