

Научная статья
УДК 159.9:34

К ВОПРОСУ ИЗУЧЕНИЯ МОББИНГА В КОЛЛЕКТИВНОЙ СРЕДЕ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И ПРАВОВОЙ АСПЕКТЫ

Владимир Иванович Билык¹, Елена Николаевна Митракова²

¹Всероссийский научно-исследовательский институт МВД России,
Москва, Россия, vladrostovrui@gmail.com

²Ростовский юридический институт МВД России, Ростов-на-Дону, Россия, m_helena_n@mail.ru

Аннотация. В постоянно меняющихся условиях современного мира формирование новых идей и создание инновационных подходов, ориентированных на преобразование и трансформацию содержания профессиональной деятельности за счет достижения успешности отдельно взятых работников, коллективов, эффективно влияющих на развитие организации в целом, являются первоочередными и актуальными. Проблема успешности в профессиональной деятельности в последние десятилетия стала междисциплинарной, горизонт ее познания расширяет философия, психология, социология, управление персоналом, экономика труда, право и многое другое. Это вызвано острой необходимостью в определении маркеров успеха, механизмов, участвующих в регулировании направленного на успех поведения работника, инструментов и подходов его формирования и поддержки, своевременной диагностики и устранения демотиваторов, одним из которых является моббинг.

Ключевые слова: моббинг, буллинг, психологическое (эмоциональное) насилие, личность, анти-моббинг.

Для цитирования: Билык В. И., Митракова Е. Н. К вопросу изучения моббинга в коллективной среде: психологический и правовой аспекты // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2024. № 3 (105). С. 113–119.

Original article

ON THE ISSUE OF STUDYING MOBBING IN A COLLECTIVE ENVIRONMENT: PSYCHOLOGICAL AND LEGAL ASPECTS

Vladimir I. Bilyk¹, Elena N. Mitrakova²

¹All-Russian Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Moscow, Russia, vladrostovrui@gmail.com

²Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Rostov-on-Don, Russia, m_helena_n@mail.ru

Abstract. In the constantly changing conditions of modern world, the formation of new ideas and the creation of innovative approaches aimed at transforming the content of professional activity by achieving success of individual employees, teams effectively influencing the development of the organization as a whole is a priority and topical. The problem of success in professional activity has become interdisciplinary in recent decades, the horizon of its knowledge is expanded by philosophy, psychology, sociology, personnel management, labor economics, law and many others. This is due to the urgent need to identify success markers, mechanisms involved in regulating employee behavior aimed at success / regulating employee success behavior, tools and approaches for its formation and support, timely diagnosis and elimination of demotivators, one of which is mobbing.

Keywords: mobbing, bullying, psychological (emotional) violence, personality, anti-mobbing.

For citation: Bilyk V. I., Mitrakova E. N. On the issue of studying mobbing in a collective environment: psychological and legal aspects // Bulletin of Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024. No. 3 (105). P. 113–119. (In Russ.)

© Билык В. И., Митракова Е. Н., 2024

*«Вы не станете лидером, заставляя людей что-то делать.
Это – насилие, а не лидерство»
Дуайт Эйзенхауэр*

Введение

В настоящее время проблема психологического насилия в различных аспектах возникает практически ежедневно в любых трудовых коллективах, в независимости от государственной или частной принадлежности, в учреждениях, органах, подразделениях исполнительной, законодательной или судебной власти. Давление и постоянное притеснение со стороны коллег и (или) руководителя коллектива пагубно сказываются не только на психологическом и физическом состояниях личности, но и на эффективности выполняемой работы, возложенной на работника в пределах его должностных обязанностей.

Впервые проблема моббинга как опасного социального явления была изучена шведским ученым в области психологии труда Хайнцом Лейменном в начале 80-х гг. XX века. При этом в научный оборот данное понятие в 1963 г. ввел К. Лоренц, исследуя феномен нападения небольшой группы животных на более крупного хищника [1]. В отечественной науке данное понятие только начинает находить свое отражение.

Так, под моббингом следует понимать вид психологического насилия, выражающийся в форме травли, притеснения, психологического давления, создания негативной обстановки в рабочей среде коллектива, используемый одним или несколькими коллегами, либо непосредственным руководителем. Чаще всего основной целью моббинга является негативное воздействие на личность работника с целью его последующего увольнения, перевода в другое подразделение [2].

Моббинг находит свое отражение в «нездоровой» среде, именно в этой среде мобберы реализуют свои собственные межличностные потребности и разрешают свои проблемы за счет коллективной среды, при этом профессиональная цель (должностные обязанности), как правило, приобретает второстепенное значение. В таком коллективе

отсутствует благоприятный психологический климат, а фигура руководителя очень слабо выражена ввиду незрелой личностной позиции, при принятии решений проявляется ориентированность на личные цели, а не на интересы дела в данных условиях, зачастую сам руководитель является инициатором психологического насилия.

Методы

Данное научное исследование основывается как на общенаучных, так и на специальных методах познания. Одним из них является универсальный диалектический метод познания объективной реальности. В процессе написания статьи были использованы исторические, логические и социометрические методы, а также анализ, синтез, индукция, моделирование, наблюдение.

Результаты исследования

Рассмотрим психологические портреты лиц, участвующих в моббинговых проявлениях, опираясь на выше перечисленные методы познания.

Психологический портрет жертвы моббинга. В психологии выделяются несколько отличительных признаков жертвы, при этом каждый случай проявления такого эмоционального насилия носит индивидуальный характер. В большинстве своем жертвами являются креативные и интеллектуально развитые, склонные к успеху, сдержанные и способные к саморегуляции, самоконтролю, интроверты. Такие личности попадают в среду, отличную от своего социального происхождения, своих ценностей, имеют заниженную самооценку, боятся потерять работу по разным основаниям.

Психологический портрет моббера. Мобберам присущи следующие основные черты (признаки): стремление к доминированию, подчинение себе жертвы любыми способами, проявление скрытой формы агрессии, разбросы поведения (такие люди считают, что агрессия является нормальным проявлением, с помощью нее можно достичь

успеха), отсутствие навыков саморегуляции, ажитация (двигательные беспокойства), перепады настроения.

Наиболее распространен моббинг в виде физической и вербальной агрессии (насмешки, окрики, сарказм, необъективные замечания, подрывающие честь высказывания, социальная изоляция (игнорирование), клевета (распространение слухов) и т. д.) [3].

Виды моббинга:

Горизонтальный, давление оказывается со стороны коллег (чувство зависти со стороны коллег, их неспособность конструктивно разрешать конфликтные ситуации, низкая самооценка со стремлением компенсироваться за счет принижения другого человека, дефицит социальных навыков, а также плохо организованный рабочий процесс).

Вертикальный (боссинг), со стороны непосредственного руководителя (постановка невыполнимых задач, обвинения в некомпетентности сотрудника, так называемая «публичная порка», грубость, импульсивность, поддержание своего социального статуса и самоутверждение вследствие заниженной самооценки) [4; 5].

Так, например, согласно Кассационному определению Ростовского областного суда от 8 августа 2013 г. по делу № 33-9923/2013¹ суд усмотрел нарушение Трудового кодекса Российской Федерации со стороны работодателя, который в свою очередь не предоставил работнику отпуск без сохранения заработной платы в тяжелой для последнего ситуации. Суд пришел к выводу, что злоупотребление правом со стороны работодателя (увольнение работника за прогул ввиду возникновения ситуации, требующей личного присутствия, а именно моральной и физической поддержки родных), является нарушением действующего законодательства.

Стаффинг, в данном случае действия направлены на руководителя со стороны подчиненных.

«Сэндвич-моббинг», психологическое давление направлено со всех сторон как от коллег, так и от руководителя.

Институциональный, проявляющийся в преследовании с использованием аттестации, квалификационных экзаменов, педагогического контроля и т. д.

В настоящее время законодательством не предусмотрена отдельная норма уголовной ответственности за психологическое насилие, будь оно со стороны коллег или руководителя.

В соответствии с пунктом 9 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц», если субъективное мнение было высказано в оскорбительной форме, унижающей честь, достоинство или деловую репутацию истца, на ответчика может быть возложена обязанность компенсации морального вреда, причиненного истцу оскорблением. Вместе с тем уголовно-правовые признаки моббинга охватываются статьями 128.1 «Клевета», 213 (частями 1, 2, 3) «Хулиганство» Уголовного кодекса Российской Федерации².

Следует также отметить, что до 2011 г. в Уголовном кодексе Российской Федерации была предусмотрена статья 130 «Оскорбление», в настоящее время эта статья декриминализована, и за оскорбление предусмотрена административная ответственность. Административная ответственность за моббинг охватывается статьями 5.61, 5.61.1, 5.62, 20.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях³.

¹ Определение Ростовского областного суда от 8 августа 2013 г. по делу № 33-9923/2013 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2024) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Статьей 150 Гражданского кодекса Российской Федерации достоинство личности, честь и доброе имя, неприкосновенность частной жизни относятся к нематериальным благам, принадлежащим гражданам по рождению. Это дает лицу, которого оскорбили, основание для самостоятельного обращения в суд с исковым заявлением о защите чести и достоинства.

Гражданско-правовая ответственность охватывается статьями 151 «Компенсация морального вреда», 152 «Защита чести, достоинства и деловой репутации» Гражданского кодекса Российской Федерации¹.

Данное научное исследование ориентировано на изучение моббинга в коллективной среде коллектива. Рассмотрена терминология, типы и виды данного негативно-социального явления. Проанализированы личности моббера и жертвы, а также действующее законодательство, регулирующие вопросы ответственности за эмоциональное насилие в Российской Федерации. Предложены профилактические мероприятия, способствующие формированию зрелой личности сотрудника полиции, способной противостоять любым негативным явлениям в коллективной среде.

Стоит отметить, что агрессивное поведение моббера является упрощенной формой взаимодействия, т. е. личность моббера не может понять другого и найти конструктивные пути взаимодействия с ним, поскольку, в первую очередь, необходимо разобраться с собственным «Я», а не самоутверждаться, принижая честь и достоинство других.

Данная проблема носит несомненно системный характер, так в одном из своих интервью известный психолог Л. В. Петрановская говорит о связи между авторитарным устройством государства и «буллингом» в образовательных учреждениях, в частности, в школах. Речь идет об эмпирическом исследовании, согласно которому в регионах, где люди могут больше за

себя постоять (в любой сфере жизнедеятельности), дать отпор власти и отстаивать свои интересы, «буллинга» значительно меньше, нежели там, где люди ведут себя покладисто и чувствуют себя бесправными. Ведь принцип параллелизма системы заключается в том, что если на каком-то уровне системы работают определенные правила, то так или иначе данные правила будут отражаться на всех остальных уровнях системы.

Например, если педагог, проявляя свою безнравственность, обсуждает с учениками (обучающимися) своих коллег, то вероятнее всего обучающиеся будут следовать такой же модели поведения, осознавая ее как инструкцию к действию и реализуя в жизни. В то время как педагог вероятнее всего перенял данную модель поведения у своего руководителя [6]. При этом стоит согласиться с мнением Питера Друкера о том, что «Управление – это умение делать вещи правильно. Лидерство – это умение делать правильные вещи».

Отмечается взаимосвязь между моббинг-действиями в коллективной среде, которые имеют накопительный эффект и негативно воздействуют на личность работника, негативно ее трансформируя. При этом у «жертвы» резко снижается результативность профессиональной деятельности и уверенность в собственных силах, наблюдаются признаки профессионального выгорания, затормаживается активность в приобретении новых компетенций, отмечаются мотивация избегания неудач и потеря интереса к работе и жизни, а также понижается и, как следствие, зачастую отмечается физическое нездоровье в целом.

Морально-психологический климат в коллективе, где проявления моббинга являются нормой, не располагает к качественной и продуктивной профессиональной деятельности, наблюдаются конфликтные ситуации, увеличивается количество листовков вре-

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2023) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

менной нетрудоспособности, повышается «текучесть» кадров [7].

На основании вышеизложенного предлагаем комплекс мероприятий, способствующих нивелированию моббинга в коллективной среде.

В первую очередь необходимо уделить внимание формированию управленческой компетентности. Руководитель новой формации – это не столько профессионал своего дела, сколько зрелая личность с устоявшимся мировоззрением, собственными взглядами и продуктивным опытом, обладающая достаточным личностным потенциалом для дальнейшего саморазвития, а также владеющая комплексом компетенций (организаторской, коммуникативной, знаниевой, социально-психологической, конфликтологической и другими) [8].

Руководителям, которые состоят в должности непродолжительное время, важно заниматься личностным саморазвитием, формированием управленческих компетенций, подбором адекватных методов взаимодействия с коллективом и выработкой индивидуального подхода к личности каждого подчиненного с целью формирования установки на успех трудовой (профессиональной) деятельности и ориентированность на решение общих для коллектива задач, в том числе способствовать раскрытию личностного потенциала [9].

Только личный пример побуждает подчиненного самосовершенствоваться, а поддержка – стремиться к успешности в профессиональной деятельности.

Успешность каждого работника в профессиональной сфере складывается из ряда факторов [10]:

- 1) позитивной коммуникации с коллегами;
- 2) субъективного ощущения успешности;
- 3) профессиональной удовлетворенности.

С учетом этих факторов можно разработать программу личностного роста, способствующую профилактике трансформации личности работника ввиду негативного влияния или «травли»; произвести дизайн

собственной личности – основополагающий шаг, далее – развитие психологической компетентности и формирование установки на успешность [11].

Психологическая компетентность определяется следующим комплексом факторов [12]:

– умение анализировать свои поступки, выявлять причинно-следственные связи при взаимодействии с людьми разных категорий, находить адаптивные паттерны поведения для выхода из сложных ситуаций, проявлять устойчивость в экстремальных ситуациях, а также при негативном воздействии, сохранять при этом собственную картину мира неизменной;

– адекватная самооценка, оптимизм, позитивная картина мира, мотивация на достижение успеха, стремление творчески и стратегически грамотно решать служебные задачи, самоуважение и ценностное отношение к себе и миру;

– коммуникабельность, умение быстро устанавливать психологический контакт, по невербальным признакам определять цели и задачи беседы, прогнозировать ее результативность и грамотно планировать с учетом интересов, направленных, прежде всего, на успешность в трудовой (профессиональной) деятельности, умение бесконфликтно общаться и нивелировать негативизм, неконструктивные способы общения со стороны собеседника.

Заключение

Профилактика и предотвращение моббинга необходимы в любой организации и коллективе для эффективности функционирования и дальнейшего развития [13]. Трудовая (профессиональная) деятельность занимает треть жизненного пространства человека, и результативность любой организации напрямую зависит от качества созданных условий для ее реализации [14]. Мероприятия анти-моббингового характера способствуют предотвращению его проявлений в коллективной среде, созданию благоприятного морально-психологического климата, формированию мотивации на успешность в профессиональной деятельности [15; 16].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Lorenz K. Das sogenannte Bosen. Zur Naturgeschichte der Agression. Wien: Borotha-Schoeler, 1963. 391 p.
2. Панькова К. В. Моббинг (психологическое преследование на работе) в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. 2016. № 9 (113). С. 879–881.
3. Балабанова Е. С., Боровик М. Э., Деминская В. Э. «Враждебное» поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия // Российский журнал менеджмента. 2028. 16 (3). С. 309–336.
4. Шевченко П. О. Проблема моббинга молодых сотрудников в адаптационный период // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 6. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2017/06/14974> (дата обращения: 01.04.2024).
5. Русяева О. А., Стребиж А. В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы российской юстиции. 2019. № 2. С. 181–186.
6. Глазков А. В., Глазков В. А. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности сотрудников образовательной организации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Том 6. № 1А. С. 90–99.
7. Быкова Е. А. Сравнительный анализ коммуникативной компетентности сотрудников патрульно-постовой службы и вневедомственной охраны // Психология и право. 2012. Том 2. № 3. С. 1–10.
8. Митракова Е. Н. Психологическая компетентность руководителя полиции как основа профессионализма // Психология и право. 2015. № 2. С. 117–125.
9. Кудрина Е. А., Кобзева Т. В., Коммуникативная компетентность руководителя как фактор успешности его профессиональной деятельности // Коммуникология: электронный научный журнал. 2019. Том 4. № 3. С. 23–29.
10. Корыстина Е. С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2013. 21 с.
11. Макарына О. В. Организационно-управленческие условия развития психологической компетентности работников организации // Исследования молодых ученых: материалы XXVII Междунар. науч. конф. Казань: Молодой ученый, 2021. С. 46–53.
12. Билык В. И., Митракова Е. Н. Проблемы формирования адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов к напряженным условиям профессиональной деятельности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 3. С. 22–26.
13. Шакиров А. А., Зарипова Р. С. Инновационные подходы к мотивации персонала // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 4–2. С. 127–130.
14. Щербакова О. В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовправовой аспекты // Вестник Омского университета. Серия: право. 2018. № 4 (57). С. 118–123.
15. Стукова Ю. Е., Букарева Е. О. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации // Молодой ученый. 2017. № 15 (149). С. 476–478.
16. Уразалиев И. А. Мотивация персонала в организациях // Молодой ученый. 2023. № 15 (462). С. 151–153.

REFERENCES

1. Lorenz K. Das sogenannte Bosen. Zur Naturgeschichte der Aggression. Wien: Borotha-Schoeler, 1963. 391 p.
2. Pankova K. V. Mobbing (psychological harassment at work) against persons with family responsibilities // Young scientist. 2016. No. 9 (113). P. 879–881. (In Russ.)
3. Balabanova E. S., Borovik M. E., Deminskaya V. E. “Hostile” behavior of a leader: manifestations, prerequisites and consequences // Russian Journal of Management. 2018. 16 (3). P. 309–336. (In Russ.)
4. Shevchenko P. O. The problem of mobbing of young employees during the adaptation period // Economics and management of innovative technologies. 2017. No. 6. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2017/06/14974> (access date: 01.04.2024). (In Russ.)
5. Rusyaeva O. A., Strebizh A. V. Mobbing in labor relations // Issues of Russian justice. 2019. No. 2. P. 181–186. (In Russ.)

6. Glazkov A. V., Glazkov V. A. Training as a method for developing the communicative competence of employees of an educational organization // Psychology. Historical-critical reviews and modern research. 2017. Volume 6. No. 1A. P. 90–99. (In Russ.)
7. Bykova E. A. Comparative analysis of communicative competence of patrol officers and private security // Psychology and Law. 2012. Volume 2. No. 3. P. 1–10. (In Russ.)
8. Mitrakova E. N. Psychological competence of the police chief as the basis of professionalism // Psychology and Law. 2015. No. 2. P. 117–125. (In Russ.)
9. Kudrina E. A., Kobzeva T. V., Communicative competence of a leader as a factor of success of his professional activities // Communicology: electronic scientific journal. 2019. Volume 4. No. 3. P. 23–29. (In Russ.)
10. Korystina E. S. Mobbing in personnel success: mechanism and methods of prevention: abstract. dis. ... Cand. of Econ. Voronezh, 2013. 21 p. (In Russ.)
11. Makarina O. V. Organizational and managerial conditions for the development of psychological competence of employees of an organization // Research of young scientists: materials of the XXVII International. scientific conf. Kazan: Young scientist, 2021. P. 46–53. (In Russ.)
12. Bilyk V. I., Mitrakova E. N. Problems of forming the adaptive potential of law enforcement officers to the stressful conditions of professional activity // Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2023. No. 3. P. 22–26. (In Russ.)
13. Shakirov A. A., Zaripova R. S. Innovative approaches to personnel motivation // Science of Krasnoyarsk. 2019. Vol. 8. No. 4-2. P. 127–130. (In Russ.)
14. Shcherbakova O. V. On the issue of the concept of psychological violence (mobbing): socio-psychological and labor legal aspects // Bulletin of Omsk University. Series: law. 2018. No. 4 (57). P. 118–123. (In Russ.)
15. Stukova Yu. E., Bukareva E. O. Encouragement and stimulation as methods of effective personnel management in an organization // Young scientist. 2017. No. 15 (149). P. 476–478. (In Russ.)
16. Urazaliev I. A. Motivation of personnel in organizations // Young scientist. 2023. No. 15 (462). P. 151–153. (In Russ.)

Информация об авторах:

В. И. Билык, кандидат юридических наук, доцент;
Е. Н. Митракова, кандидат юридических наук.

Information about the authors:

V. I. Bilyk, Candidate of Law, Associate Professor;
E. N. Mitrakova, Candidate of Law.

Статья поступила в редакцию 24.05.2024; одобрена после рецензирования 02.07.2024; принята к публикации 27.09.2024.

The article was submitted 24.05.2024; approved after reviewing 02.07.2024; accepted for publication 27.09.2024.