

Скорбач Маргарита Викторовна,

преподаватель,

МБУ ДО ДХШ города Белгорода

г. Белгород, Россия

БУЛЛИНГ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПРОЯВЛЕНИЯ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ

В статье рассматривается понятие «буллинг», специфика его проявлений в коллективе. Речь идёт и о способах защиты жертв буллинга от негативного отношения на работе как со стороны коллег, так и со стороны со стороны руководящего лица.

Ключевые слова: травля, буллинг, жертва буллинга, преследователь, агрессор.

Margarita V. Skorbach,

Teacher,

MBI DOD children's art school of the city of Belgorod,

Belgorod, Russia

BULLYING IN COLLECTIVE: MANIFESTATIONS AND OPPOSITION

In the article we will consider the concept of «bullying», its specific manifestations in the team. In modern conditions, a person needs to know how to protect against negative attitudes at work, if he became a victim of bullying from colleagues or experiencing negative actions on the part of the Executive.

Keywords: bullying, victim, aggressor.

Под современным и малоизвестным словом «буллинг» подразумевается давно существующий феномен травли одного участника коллектива другими, чаще в школе, детских и подростковых группах. Для обозначения той же проблемы в среде взрослых применяется термин «моббинг». Ситуация непринятия индивидуума коллективом – одна из острейших психолого-педагогических проблем. Само слово происходит от английского *bully*, что значит «хулиган, драчун, грубиян, задира, насильник». Термин «буллинг» ввел норвежский психолог Дан Ольвеус в 1993 году. Автор определял буллинг как «преднамеренное систематически повторяющееся агрессивное поведение, включающее неравенство социальной власти или физической силы». С тех пор

началось активное изучение проблемы, методов ее профилактики и преодоления [5].

В современных условиях высокие требования к педагогам предъявляются не только в плане основной работы, но и в отношении поведения в личной жизни, в социальных сетях. Сейчас в интернете легко можно найти истории, в которых конкретный преподаватель рассматривается со всех сторон, практически «под лупой»; можно найти и огромное количество негативных отзывов в адрес педагога. И не всегда предъявители всевозможных требований (если отзывы идут от родителей обучающихся) сами следуют высокой планке выдвигаемых запросов. Здесь можно отметить завышенные ожидания в правильности решения в любых ситуациях. Но в то же время преподавателю не всегда даны права решать и действовать в интересах правильности организации рабочего времени и безопасности рабочего процесса. И зачастую сам преподаватель становится жертвой травли со стороны родителей учеников, обучающихся или руководителей.

Задача трудового коллектива – достижение положительных результатов в любом рабочем процессе. Но даже в условиях правильно организованной работы в общении между разными группами сотрудников возникают недомолвки, разногласия. К возможному недопониманию между сотрудниками приводят разные ситуации, но недопонимание всегда требует разрешения. В каждом коллективе должны быть разработаны шаги по решению конфликтных ситуаций [1].

Буллинг на рабочем месте – одна из самых распространённых и труднорешаемых проблем. Травля на рабочем месте может носить однократный или неоднократный характер со стороны родителей, коллег или руководителя. И при этом практически любой человек может стать объектом травли.

Буллинг определяет ситуации, когда сотрудник попадает в зону психологического давления и физического ущемления со стороны своих коллег или сотрудников. Обстоятельства могут быть настолько критическими, что человек становится объектом терроризирования для всех окружающих его на

работе людей. Люди, которые начинают буллинг, в основном преследуют цель заставить коллегу почувствовать страх, и таким образом вызвать подчинение себе со стороны жертвы [4].

В данной статье рассматривается пример работы взрослого коллектива и будут выделены способы давления на сотрудника со стороны руководящего лица; будут использованы понятия «жертва» и «хозяин положения», отводящий себе роль гонителя на подчиненного. В психологии вводится понятие буллер – агрессор.

Здесь невербально идет демонстрация желания доминировать и решать как будет лучше для себя, без учёта интересов коллег. В педагогическом коллективе, где женщин всегда подавляющее большинство, главная роль воздействия на жертву отводится слову. Здесь как оружие можно использовать сплетни, негативные высказывания в адрес жертвы, которые, безусловно, дойдут до самой жертвы [1].

Буллинг делится на прямой и косвенный. Конечно, по отношению к жертве «хозяин положения» не может выполнить прямое действие, поскольку это превышает допустимые нормы поведения. Чаще всего распространен второй тип – косвенный. И здесь можно увидеть ряд способов: моральное унижение, уничижительное обращение к личным качествам подчиненного, принижение его достоинств и умений. Если повторять подобный прием, то человек может и перестать верить в свои силы, в свою компетентность, и самооценка жертвы понизиться. Цель – отделить жертву от коллектива. Жертва начинает замыкаться, остаётся одна, что очень выгодно хозяину положения. Это повышает его самооценку и подтверждает правильность действий. Важно посеять в коллективе страх, убедить всех в своей безнаказанности, продемонстрировать своим поведением личное превосходство над всеми; постоянно выказывать превосходство в любом вопросе и оставлять за собой последнее слово в любом решении [3].

Рассматривая специфику травли, вышеописанное поведение можно отнести к социально-психологическому буллингу: это слухи, сплетни, исключение из общих дел, изоляция и манипуляции. Этот тип буллинга можно назвать самым актуальным – он распространен среди всех возрастов и самый незаметный [2].

Итак, в коллективе выбрана жертва. К ней начинают постоянно предъявлять требования, повышается контроль со стороны руководителя. Чаще проводятся проверки, что сделать не сложно. Разработано множество карт с уровнем проверки сотрудника. Можно заставлять выполнять одну и ту же работу, если это, например отчет, где переставление слов в предложениях может занимать месяц. При сдаче работы напоминают жертве, что к ней проявляют исключительное терпение, что ее качества, как работника, равны нулю. Еще можно часто вызывать сотрудника и интересоваться, как быстро будет выполнена работа, тем самым сбивая самооценку подчиненного. И добиваясь главного – подчинения себе. Можно без предупреждения входить в помещение, где находится жертва и задавать вопрос, который требует немедленного ответа и решения. И все эти действия прикрываются заботой о качестве работы жертвы. Постоянно упоминание идет о повышении качества работы, забота о повышении рейтинга работы учебного заведения. И тут важно разделить разницу в выполнении должностных обязанностей и проявлении буллинга, так как последний легко можно замаскировать под проявления заботы об уровне работы.

И такая проблема будет стоять остро, пока не будет выявлен сам факт подавления. Требуется назвать вещи своими именами. Жертве надо обращаться к человеку, к которому она испытывает доверие, и обсуждать сложившуюся ситуацию – это и будет моральная поддержка. Надо в разных ситуациях уметь говорить слово «нет» и не проявлять реакции на действия агрессора; не позволять ему управлять своими чувствами. И главное – не надо винить себя. Это все проблемы хозяина положения, который приготовил себе постамент высокого самомнения. Это то немногое, что рекомендовал психолог в данной

ситуации. В более сложных ситуациях рекомендуют обращаться в вышестоящие инстанции.

В настоящее время всё больше внимания уделяется ценностной политике в компании, корпоративной этике и правилам общения на работе, поэтому, даже если источником буллинга является вышестоящий человек, объединившись, коллектив сможет решить проблему [4]. Учебный процесс требует организованности и четких регламентированных действий от всех участников процесса, что и позволяет достигать высоких результатов. От руководителя требуется создание благоприятного психологического климата, понижение уровня конфликтности среди сотрудников и снижение личностного неприятия к подчиненным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРА

1. Косарев В. Буллинг – насилие на работе: методы борьбы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kosarev39.ru/bulling-na-rabote.html>
2. Оуд А. Буллинг на работе: если в коллективе завелся хищник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologies.ru/articles/bulling-na-rabote-esli-v-kollektive-zavelsya-hischnik/>
3. Буллинг: определение, какие бывают виды буллинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://alfaman.org/psihologiya/255-chto-takoe-bulling.html>
4. Буллинг на рабочем месте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bbcont.ru/psychologies/kak-ostanovit-i-prekratit-bulling-na-rabote.html>
5. Трошина С. Буллинг: что это такое, где встречается, как бороться [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psychologist.tips/2957-bulling-chto-eto-takoe-gde-vstrechaetsya-kak-borotsya.html>
6. Моббинг, буллинг или травля на работе: что делать? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psycholic.ru/obshhenie/mobbing-na-rabote.html>