

нюю торговлю), отражается оценка трудовых ресурсов и капитала. В нашей стране для этого этапа соответствует статистическая база по двум обобщенным группам: добывающая промышленность и обрабатывающая промышленность.

Задача второго этапа составления плана – дезагрегация плановых показателей, рассчитанных на предыдущем этапе. Она производится поэтапно и по нескольким направлениям: сначала сводная экономическая таблица детализируется по «чистым» отраслям (10 и более) и регионам страны, далее идет дезагрегация по категориям экономических субъектов и видам финансовых операций. Статистическими органами Украины составлялся отчетный межотраслевой баланс (МОБ) для 16 «чистых» отраслей, регионов (в том числе Крыма) и городов Киева и Севастополя.

На третьем этапе к центральным органам планирования подключаются многочисленные эксперты, включающие представителей отраслевых ведомств, предпринимателей. Владея исчерпывающей отраслевой информацией, они способствуют дальнейшей детализации плановых параметров.

МОБ Украины обеспечивался данными по 149 подотраслям. Однако его составление опаздывало в среднем на год по сравнению с остальной сводной отчетностью. Планирование и прогнозирование по «чистым» отраслям пока не производилось.

Основная задача данного этапа – тестирование детализированных показателей на совместимость, ресурсную сбалансированность и на соответствие макроэкономическим целям. Ключевым фактором является не столько обработка статистических параметров, сколько выдача таких ориентиров для государственных и частных предприятий, которые, с одной стороны, соответствовали бы их интересам, а с другой – способствовали достижению главных целей национального (регионального) плана.

Творческое освоение зарубежного опыта планирования (Франции, межгосударственных органов ЕС и др.), а также богатого отечественного опыта (в частности, практического применения 18-отраслевой динамической модели МОБ в системе Госплана) несомненно, положительно отразилось бы на управлении экономикой.

Источники и литература

1. Отчет председателя Совмина Крыма С.Куницына за 2004 г. // Крымская газета от 05.01.2005.
2. Сутягин В. Соотношение научных прогнозов государственных программ социально-экономического развития // Проблемы прогнозирования. – 1998. – № 1.
3. Дудкин В. Американский и западноевропейский подходы к индикативному планированию // Российский экономический журнал. – 1997. – №10.
4. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь. – М.: Наука, 1997.

Кирейчев А. МОБИНГ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Summary

The problem of mobbing as a social-psychological problem of the sphere of human resources management is considered in the article. The reasons of conflicts in small groups and informal groups are analyzed. Practical recommendations are given.

Актуальность. Сегодня, в условиях экономического развития, как в нашей стране, так и за рубежом большое внимание специалисты уделяют производительности труда. На западе давно замечено, что производительность труда, а следовательно и прибыль предприятия зависит от человеческого фактора. Ученые многих направлений, в том числе и психологи, изучают социально-психологические явления, происходящие в сфере управления человеческими ресурсами. Общеизвестен тот факт, что конфликты в организации отнимают много человеческих ресурсов, времени, что в свою очередь неблагоприятно сказывается на психологической атмосфере в организации. В условиях конкуренции, многие предприятия создают целые подразделения, которые занимают конфликтами в организации, следят за психологической атмосферой в коллективе, подбирают сотрудников. Это психологи, бизнес-тренеры, менеджеры по персоналу, медиаторы. Но несмотря на это, проблема конфликтов в организациях существует. В памяти каждого человека, а особенно руководителя, всегда найдется немало таких страниц, которые он охотно бы вычеркнул или забыл, и большая часть их, наверняка, связана с конфликтами. Одной из форм конфликтов в организации является психологическое давление на личность, с целью её увольнения.

Целью статьи является изучение моббинга, как социально-психологического явления в сфере управления человеческими ресурсами.

Объект исследования – процесс возникновения социально-психологических явлений в сфере управления человеческими ресурсами.

Предмет исследования – динамика возникновения моббинга в сфере управления человеческими ресурсами.

Моральное преследование сотрудников в организации не так давно было замечено на Западе, и получило название моббинга. Понятие "Моббинг" в нашем обиходе появилось недавно. Слово mobbing переводится с английского языка как «травля». Если иметь ввиду организацию, то имеется ввиду психологический террор сослуживцев на рабочем месте. Понятие моббинг означает негативные действия нескольких людей или одного человека, направленные против другого человека (одного или многих), длящиеся достаточно большое время и характеризующие особые отношения между жертвой и виновником. Моббинговая ситуация может так сильно подействовать на душевное состояние, что человек тяжело заболевает, сохранив при этом на всю жизнь глубокую рану в своей душе. Например, новый сотрудник, только начиная рабо-

тать, получает похвалы от начальства, этот факт раздражает сотрудников, отработавших более длительное время. Они могут объединиться и психологически воздействовать на личность. Это может выражаться в том, что с человеком не будут здороваться, стирать необходимые для работы файлы из компьютера, красть документы, создавать сплетни и т.п.

Зарубежная статистика говорит о том, что сегодня 3-4% нанимаемых на работу сотрудников оказываются в ситуации явного или косвенного психологического давления.

«Открыли» моббинг в стране, где и родилось само понятие конкуренции – в Америке.

Во всех развитых странах проблемой моббинга – психологического террора на рабочем месте – занимаются уже на государственном уровне: принята, либо спешно разрабатывается нормативная база, которая направлена на уничтожение этого вредного не только для душевного здоровья людей, но и для экономики явления. Причем лица, виновные в подстрекательстве к моббингу или его осуществлению, могут быть привлечены к административной ответственности.

Сейчас ведущим западным специалистам по персоналу уже ясно, что моббинг «бьет» не только по жертве. Управленцы всех уровней, чьей невинной забавой раньше было стравливать сотрудников из «спортивного интереса», быстро ощутили все «прелести» интриг и нездоровой психологической атмосферы в коллективе: проявления моббинга в любых его формах немедленно сказываются на результатах труда, и его производительность резко падает. Прибыль сокращается, и даже при вполне приемлемых условиях труда возникает большая текучесть кадров.

Учредители и владельцы западных компаний с оборотом в миллионы долларов очень быстро поняли, что гораздо выгоднее поддерживать здоровые отношения между сотрудниками и разрешать конфликтные ситуации на самой ранней стадии. Законодательные акты, регулирующие эти отношения, несомненно в интересах не только потенциальных объектов моббинга, то есть рядовых сотрудников, но и руководства. Одной из основных причин моббинга «по горизонтали» (то есть среди сотрудников одного ранга) психологи называют «инстинкт самосохранения» и зависть: к молодости, уму, удачливости, деньгам, здоровью, профессионализму.

Также необходимо отметить влияние личностных особенностей в возникновении конфликтов. Невротизированная личность, с низким духовным потенциалом, способ самореализации которой заключается в организации психологической травли отдельных сотрудников наносит большой как материальный так моральный урон организации. Попадая в такие условия работы новый сотрудник не может полностью раскрыть свой потенциал, ему приходится думать не столько о самореализации в данной организации, сколько об обеспечении своей безопасности.

Моббинг «по вертикали» (среди руководителей разных уровней) может быть вызван еще и желанием убрать или на время обезвредить конкурента, освободить себе место для дальнейшего продвижения по службе, отомстить.

У начальника по отношению к проявлениям моббинга в коллективе может быть три модели поведения: полное равнодушие и отстраненность («а я тут при чем?»), стимулирование «конкурентной борьбы» и негласное поощрение соперничества («выживает сильнейший, а нам такие как раз нужны»), и, наконец, вмешательство в конфликт и попытка его разрешения.

Если рядовому сотруднику довольно легко почувствовать изменение отношения к нему в коллективе, то признаки моббинга руководителя выглядят иначе:

- ему не сообщают нужную информацию либо сообщают ее слишком поздно, не передают распоряжений высшего руководства;
- информация поступает в искаженном виде;
- по офису со скоростью света распространяются самые невероятные истории, в которых начальник – главный «герой»;
- над ним «довлеет» пессимизм подчиненных, они преподносят руководителю положение дел в таком свете, чтобы у него создавалось ощущение полной безысходности;
- если ранее начальника приглашали на все совещания к высшему руководству, то теперь он узнает о времени их проведения с опозданием;
- вышестоящему начальству, минуя руководителя, поступает какая-то негативная информация о работе его подразделения;
- подчиненные скрыто или явно саботируют выполнение распоряжений руководителя.

Одним из видов «сэндвич-моббинга» является неприятие коллективом начальника. Чаще всего это происходит после смены руководства: старый босс пошел на повышение (или вышел на пенсию), а новый никак не может навести порядок во вверенном ему отделе.

Как правило, конфликты происходят в группах, где существуют неформальные группы. Неформальные группы создаются по воле самих работающих на основе взаимных симпатий, дружеских отношений для достижения какой-то определенной цели. Некоторые такие группы могут быть организованы из людей, объединенных недовольством руководителем. Исследования неформальных групп, их функционирование и влияния на работников проводилась давно, начиная с 1920-х годов. Известны эксперименты американского социального психолога Э. Мэйо [1].

Социальные взаимоотношения между работниками в процессе выполнения производственных функций крайне важны для них и это необходимо учитывать при управлении коллективами. Даже в хорошо спроектированной организации при разумно разработанной формальной структуре коллектива недостаточный учет фактора малых групп и неформальных лидеров, которые в ней существуют, может свести на нет все расчеты, и организация станет неуправляемой.

В связи с этим стоит рассмотреть факторы, влияющие на возникновение конфликтов в неформальных

группах, коллективах:

Численность неформальной группы.

По данным статистических исследований, наиболее рациональное количество членов группы – 5 человек [3]. При численности группы в больше пяти человек процесс общения затрудняется.

Состав

Важным фактором бесконфликтного существования неформальной группы является состав ее участников, т.е. степень сходства точек зрения, подходов личностей, входящих в ее состав при решении возникшей проблемы. При небольшом численном составе группы возникают конфликты:

- Стремление отдельных подгрупп к власти;
- Превышение лидером своей власти;
- Перенос личных отношений (неприязни, зависти) на производственные и наоборот;
- Борьба за лидерство, за влияние на официального руководителя.

В целом состав группы должен включать людей, взаимодополняющих по характеру и квалификации.

Наличие норм поведения

В коллективах осуществляется формирование групповых норм поведения, принятых именно в этой группе, следование которым является обязательным условием принадлежности к данной группе. Существующие в неформальной группе нормы поведения являются достаточно сильным фактором влияния на отдельную личность. Только при условии соблюдения личностью групповых норм она будет принята этой группой.

Существование неформального лидера

Возникновение и существование неформальных групп связано, как правило, с наличием неформального лидера. Авторитетный работник, играющий заметную роль в коллективе, за которым признается право принимать решение в значимой для группы ситуации, становится ее неформальным лидером. Он объединяет вокруг себя своих единомышленников, создает сплоченную группу, влияет на выработку норм поведения данной группы.

Вместе с тем наличие неформального лидера может привести к следующим конфликтным ситуациям:

- Борьба этого лидера за власть с официальным руководителем;
- Борьба с теми членами группы, которые не хотят придерживаться принятых норм поведения;
- Сопrotивление переменам, предлагаемым со стороны официального руководителя, если они могут угрожать авторитету, положению в группе;
- Неприятие новых членов группы как угрозы своему лидерству.

Распределение ролей

Согласно ролевой теории члены группы выполняют определенные роли в соответствии со сложившейся структурой этого коллектива.

Группа соотносит ролевое поведение ее участников с ролевым ожиданием со стороны остальных работников. При несоответствии поведения ожиданиям возникают осложнения, которые могут перерасти в конфликт.

Устранение последствий конфликта сопряжена со значительными затратами (материальными, временными, эмоциональными). В этой связи в организациях проводится существенная работа по профилактике и предупреждению конфликтов, которая предполагает устранение объективных причин появления конфликтов и улучшение управления поведением сотрудников, учет их особенностей при принятии решений.

Устранение объективных причин конфликта предполагает:

- разработку стратегии управления персоналом в организации;
- управление компетенциями сотрудников;
- привлечение руководителей среднего уровня управления к выработке решений;
- внесение изменений в организационные структуры управления.

Какие рекомендации можно было бы дать руководителям, подвергающимся моббингу?

* «Вливаясь» в новый коллектив или продвигаясь по служебной лестнице, не спешите сразу затевать революцию под девизом: «Мы наш, мы новый мир построим...». Для коренных перемен, если они действительно необходимы, предпочтительнее эволюционный путь, а не революционный.

* Не стремитесь «войти в чужой монастырь со своим уставом». Другими словами, не старайтесь сразу же заставить всех работать по новым правилам, несмотря на то, что они кажутся вам более эффективными, чем те, которые приняты в данном коллективе.

➤ Не теряйте психологического равновесия в ситуации прессинга. Возможно, более глубокий анализ покажет вам, что возникшие проблемы кем-то сознательно преувеличены, а на самом деле все не так плохо.

➤ Не принимайте скоропалительных решений в случае, если обстоятельства, как вам кажется, этого требуют. Возможно, кто-то специально подталкивает вас к заранее вырытой «яме».

➤ Не увольняйте никого «под горячую руку».

Источники и литература

1. Ансофф И. Стратегическое управление. Пер. с англ. - М.: Экономика, - 1989. – 165 с.
2. Громова О.Н. Курс лекций. – М.: Тандем. – 2000. – 320 с.
3. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс. 1998.
4. Казачев А. Внимание мобинг! // Бизнес. – 2003.- №4.- С. 34-36.