

УДК 331.1

ЗАПРЕТ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И МОББИНГА ПЕРСОНАЛА В ЭТИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТАХ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

О.Ю. Патласов¹, И.С. Калмыков²

¹Омский региональный институт, Омск, Россия; Омская гуманитарная академия, Омск, Россия; ²Омская гуманитарная академия, Омск, Россия

Аннотация: Статья посвящена исследованию противодействия моббингу на рабочем месте. В рамках исследования проведен анализ кодексов корпоративного поведения сотрудников компаний в различных секторах экономики. Выявлены ограничения близкие к понятию моббинг и проанализировано наличие в этических документах ограничений, которые способствуют профилактике и недопущению моббинга на рабочем месте. Итогом проведенного анализа стал ряд рекомендаций по совершенствованию содержания этических документов компаний и учреждений.

Ключевые слова: корпоративная этика, моббинг, этические кодексы, способы психологического давления.

Введение

В условиях ужесточающейся конкуренции на рынке трудовых ресурсов не только между работниками, но и между работодателями, немаловажную роль играют условия труда, которые может предоставить работодатель. Обычно организация уделяет вниманию материально-техническому обеспечению работника, упуская такой фактор как психологический климат и возможность самореализации в коллективе. Часто сотрудники сталкиваются с различными трудностями в своей работе, которые связаны с агрессивным и не этичным поведением со стороны коллектива или со стороны руководства организации. Порой такого рода ограничения и притеснения могут продолжаться долгое время, что приводит в лучшем случае к увольнению сотрудника, а в худшем к его болезни или даже смерти. Подобное явление носит название «моббинг».

«Моббинг персонала» (англ. mobbing от to mob – «нападать», «травить», а также ganging up) – в терминологии Международной организации труда психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания и критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т. п. [1]

Ранее авторами статьи был проведен пилотный социологический опрос трудоспособного населения, в ходе которого было опрошено 108 человек. В результате обработки полученных данных установлено, что 43,9 % респондентов испытывали на себе когда-либо акты психологического давления в ходе осуществления своей трудовой деятельности, 26,2 % респондентов признаются, что были вынуждены увольняться с предыдущего места работы из-за воздействия моббинг-действий. Наиболее часто в качестве моббинг-действий были использованы такие приемы как: поручение бессмысленных заданий, а также заданий не входящих в должностные обязанности сотрудника; неприятие во внимание заслуг и идей; обсуждение личной жизни сотрудника [2].

Появления моббинга в коллективах является следствием слабой проработки вопросов нахождения людей в трудовом коллективе, в том числе и с точки зрения отсутствия четкого определения того, что можно считать ненормативным поведением в коллективе. Компенсировать недостаточное внимание к вопросу нормативного поведения на рабочем месте, а также установить какое именно поведение недопустимо и нежелательно в коллективе, призваны кодексы этического поведения или моральные кодексы поведения организации. Нередки случаи, когда руководство и высший менеджмент относятся к разработке указанных кодексов, как к чему-то второстепенному и

утверждают типовые кодексы поведения, не учитывая всех аспектов и особенностей, которые имеет тот или иной коллектив. Ситуацию усугубляет отсутствие какого-либо модельного этического кодекса, содержащего в себе запрет на моббинг в организации и на ограничения, близкие к понятию моббинг.

Сотрудники на рабочих местах регулярно сталкиваются со стрессом и чувствуют его в своей жизни. Существует масса факторов, которые создают стресс. Одним из таких факторов является моббинг. Моббинг стал актуальной проблемой для обсуждения в последние годы в Европе и США [3]. Признав моббинг причиной стресса, МОТ опубликовала рекомендации «Контрольные точки профилактики стресса. Практические улучшения для профилактики стресса на рабочих местах». [4]. Отрицательные последствия стресса многообразны и могут включать проблемы, как с физическим, так и с психологическим здоровьем работников. Эти проблемы, в свою очередь, могут привести к снижению производительности труда, повышению рисков несчастных случаев и травматизма на производстве, а также снижают производительность труда. Так, некоторые исследователи отмечают, что жертвы травли на рабочем месте значительно чаще склонны к ожирению, расстройствам сна и курению. Кроме того, моббинг влечет за собой потерю работы, и ухудшение здоровья работников [5].

Сложность глобальной бизнес-среды создала множество проблем для менеджеров, и одной из важных проблем стал вопрос недопущения травли на рабочем месте. Быстрые темпы изменения и возрастающие сложности организационной среды бизнеса по всему миру увеличили возможности для издевательств на рабочих местах [6].

В России это новая концепция не потому, что моббинга не существует, но потому что это явление долгое время игнорировалось и не подвергалось изучению отечественными учеными, организациями, а также правительством в нашей стране. Поскольку методы моббинга меняются в зависимости от отраслей и профессий, важно проанализировать каждый сектор экономики, чтобы понять методы, используемые в моббинге и реакции жертв на эти действия. Анализ содержания этических документов может

помочь в выяснении слабых сторон такого документа и позволит своевременно внести в него необходимые коррективы, а также установить зависит ли частота упоминания о недопустимости ограничений, близких к понятию моббинг, от отрасли экономики, в которой та или иная организация осуществляет свою деятельность.

Анализ этических кодексов на предмет фиксации моббинг-действий

Нами было проведен анализ более 40 кодексов делового поведения компаний, которые относились к следующим секторам экономики:

1. Операторы связи (Компания «Tele 2 Россия», Группа компаний «Вымпелком», ОАО «Мобильные ТелеСистемы», ОАО «МегаФон», ОАО «Ростелеком»);

2. Транспортные компании (ОАО «Аэрофлот», ОАО «РЖД» и т.д.);

3. Производственные предприятия (ОАО «Газпром», ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ», ПАО «Камаз», ОАО «Ратеп» и т.д.)

4. Сфера образования (Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина», ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры», ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет» и т.д.);

5. Банковская сфера (ОАО АКБ «Банк Москвы», ОАО «Альфа-Банк», ПАО «Сбербанк России», и т.д.);

6. Торговые компании (ООО «М.Видео Менеджмент, Компания X5 Retail Group, Компания «Эльдорадо» и т.д.).

Для проведения анализа кодексов делового поведения компаний был выделен ряд ограничений, близких к понятию моббинг: Ограничение психологического давления (криков, ссор, угроз, запугивания, интриг и т.д.), наличие у работника возможности и права сообщить о притеснении, запрет на применение взысканий к сотруднику, заявившему о притеснении, запрет на разглашение сведений о личной жизни и персональных данных работника, запрет на протекционизм по принципу родства, семейного статуса, убеждений и т.д., запрет домогательства любого рода, запрет необоснованной, неконструктивной критики работника, а также необоснованных обвинений, запрет на сокрытие или

искажение информации, необходимой для выполнения рабочих обязанностей, запрет на применение физического насилия в отношении членов коллектива, запрет принуждения к работе с превышением нормальных и сверхурочных часов, запрет на притеснение новых работников, запрет на принуждение к работе, выходящей за рамки должностных обязанностей.

В ходе анализа устанавливалось наличие упоминаний о каждом из перечисленных критериев, и в случае нахождения в тексте этического документа упоминания о том или ином запрете, об этом делалась отметка.

После произведенного анализа этических документов всех исследуемых организаций и учреждений и сбора первоначальных данных, нами был произведен подсчет количества упоминаний об ограничениях, связанных с понятием моббинг в разрезе каждого из исследуемых секторов экономики и рассчитан совокупный уровень упоминания о том или ином ограничении в рамках конкретного экономического сектора с целью определения секторов экономики в этических документах компаний которых наиболее часто отражены ограничения, способствующие предотвращению развития моббинга на рабочем месте. Расчет

проводился путем сравнения максимально возможного, в рамках данного исследования, количества упоминаний об ограничениях, близких к понятию моббинг и фактически обнаруженных в текстах этических документов организаций конкретного сектора экономики. Для установления частоты упоминания об ограничениях, направленных на противодействие возникновению моббинга в коллективе, для каждого из исследуемых секторов экономики был рассчитан показатель, определяемый как отношение числа фактически имеющихся упоминаний в тексте этических документов к максимально возможному, в рамках данного исследования, числу упоминаний для той или иной исследуемой группы компаний. Таким образом, максимально возможный показатель равен 1, что позволяет произвести анализ состояния, исследуемого вопроса в той или иной экономической сфере. Отметим, что полученные данные по секторам экономики носят укрупненный характер и применялись нами с целью наглядного сравнения полученных первичных данных.

Итоги произведенного расчета, в целях наглядного представления, представлены нами в виде диаграммы (рис. 1).

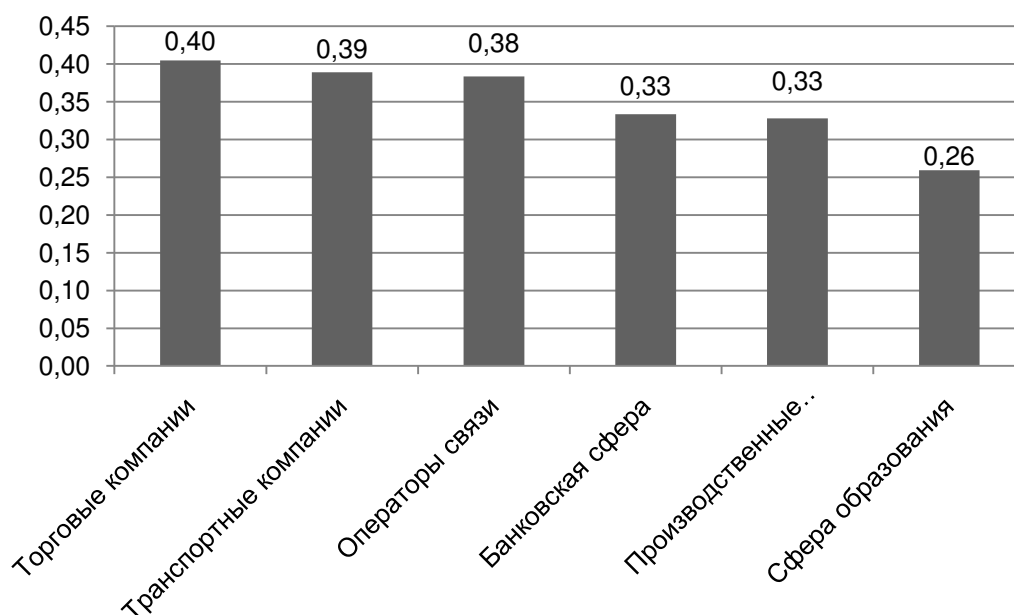


Рис. 1. Показатель частоты упоминания в этических документах компаний по секторам экономики

Далее нами, с использованием первичных данных, был произведен подсчет общего количества отметок по всем секторам экономики и рассчитан процент упоминания того или иного ограничения в кодексах этики в целом по всем секторам экономики. Подобный расчет был произведен с целью определения наиболее

часто упоминаемых в кодексах корпоративной и деловой этики организаций и учреждений, выделенных нами ограничений. Итоги исследования по анализу содержания кодексов корпоративной этики представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Количество упоминаний о запретах и ограничениях, связанных с моббингом в текстах этических документов, %

Результаты исследования

В ходе исследования было установлено, что наиболее частые упоминания о недопустимости поведения, которое можно квалифицировать как моббинг встречаются в кодексах этики и корпоративного поведения компаний, осуществляющих деятельность на территории европейских и иных зарубежных стран. Так, наиболее часто встречаются упоминания о недопустимости тех или иных форм притеснения и давления на работников в

кодексах корпоративного поведения торговых и транспортных компаний, а также компаний-операторов связи. Анализ этических документов организаций банковской сферы, производственных организаций и учреждений образования дает возможность утверждать о низкой степени проработки вопросов отражения недопустимости деструктивного поведения в коллективах указанных секторов экономики. Подобное положение может привести к развитию внутри коллективов

нездорового психологического климата, что негативно сказывается на заинтересованности сотрудников в труде и может привести к росту числа увольнений.

По нашему мнению данный факт связан с тем, что торговые и транспортные компании, а также компаний-операторы связи и осуществляют свою деятельность в зарубежных странах. Осуществление деятельности на территории той или иной страны оказывает влияние на содержание этических документов компании. Необходимо отметить, что в Европейских странах и США вопрос противодействия моббингу достаточно глубоко проработан. Так, в ряде европейских стран понятие моббинга законодательно закреплено, а соответственно за применение моббинг-действий предусмотрен ряд санкций как для работника, применившего моббинг, так и для работодателя, допустившего развитие продолжительного конфликта в трудовом коллективе [7, 8]. В связи с указанным выше фактом, осуществление деятельности на территории ряда зарубежных стран связано с разработкой и внедрения в этические документы организации ограничений возможности противодействия возникновению моббинга на рабочем месте.

Наименьший показатель получен в сфере образования. Данный факт может быть связан с тем, что учреждения образования осуществляют свою деятельность на территории Российской Федерации, где законодательно не закреплено понятие моббинг и в целом вопрос психологического террора на рабочем месте недостаточно исследован. В связи с этим вопросу разработки и проработки аспектов защиты работников от моббинг-действий, в том числе и путем внесения запретов на применение моббинга и ограничений, близких к понятию моббинг, в тексты этических документов компаний и организаций, уделяется недостаточное внимание.

Если полученные в ходе исследования совокупные данные, по всем рассматриваемым секторам, перевести в процентное отношение, то можно сказать, что наиболее часто в своих этических документах организации уделяют внимание недопущению психологического давления, таких как, крики, ссоры, угрозы, запугивание и т.д. (74%) и возможности у работников сообщить о притеснениях на рабочем месте (60%). Наименьшее – запрету на принуждение к труду, выходящему за рамки

должностных обязанностей (11%), запрету на притеснение новых работников (19%), запрету на принуждение к работе с превышением нормативных и сверхурочных часов работы (21%), а также запрету на применение физического насилия (23%) и запрету необоснованной и неконструктивной критики в отношении сотрудников (26%).

Отметим, что ряд организаций в своих этических документах указывают пункты, не описанные в данном исследовании, но способствующие защите работника от деструктивного поведения на рабочем месте. Так, в качестве таких ограничений, можно считать упоминание в текстах кодексов корпоративной этики следующих мер:

1. Наличие в кодексе корпоративного поведения подробной информации о примерах действий, приравненных к притеснению и домогательству (Кодекс поведения Группы компаний «ВымпелКом», Кодекс корпоративной этики ОАО «Альфа-Банк»);

2. Проведение мероприятий для развития навыков разрешения противоречий между сотрудниками (Кодекс корпоративной этики работников ФГУП «Горно-Химический Комбинат»);

3. Заявление критериев этического поведения сотрудников (Кодекс этики ОАО «ОКБМ АФРИКАНТОВ»);

4. Указание случаев нарушения этики, о которых необходимо сообщать руководителю или в службу по работе с персоналом;

5. Указание на конкретные ситуации в формате «вопрос-ответ» (Кодекс корпоративной этики Сбербанка, Кодекс делового поведения Компании «Эльдорадо»).

Описанные выше результаты, наглядно показывают, что при осуществлении своей трудовой деятельности работник может быть подвержен моббингу на рабочем месте практически в любом из секторов экономики, так как в кодексах корпоративного поведения имеются пробелы, которые могут способствовать появлению моббинг-действий.

Заключение

Таким образом, анализ этических документов организаций различных секторов экономики свидетельствует о слабой разработанности проблемы моббинга на рабочих местах. В связи с этим можно утверждать, что моббинг остается

одной из острых и актуальных проблем современного рынка труда, являясь фактором, снижающим производительность труда сотрудников и повышающим отток квалифицированных и перспективных сотрудников из организации.

На основании вышеизложенного считаем целесообразным:

1. Разработку и внедрение модельного кодекса этического поведения сотрудников;
2. Внедрение понятия «моббинг», применяемого в терминологии Международной организацией труда, в модельный этический кодекс, а также в действующие этические документы организаций.

3. В модельном этическом кодексе считаем внедрение следующей формулировки: «В организации считается недопустимым проявление любых форм моббинга и психологического притеснения работников независимо от пола, возраста, занимаемой должности, трудового стажа, вероисповедания, и положения в обществе. Применение моббинг-действий, а равно и моббинга расценивается как нарушение трудовой дисциплины и должно быть немедленно предано огласке и справедливому разбирательству с целью разрешения конфликта и недопущения возникновения подобных ситуаций».

Применение предложенных выше мер будет способствовать формированию в организациях всех секторов экономики универсального инструмента регулирования внутренней среды организации, путем создания унифицированного модельного этического документа.

Библиографический список

1. Патласов, О.Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О.Ю. Патласов. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – С. 378–379.
2. Патласов О.Ю. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте [Текст] / О.Ю. Патласов, И.С. Калмыков // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. -№1. – С. 234-242.
3. Ozgur Kokalan, Elvin Yelgecen Tigrel. Mobbing in Turkish health institutions. Quality & Quantity, Vol. 6 (48). November 2014, pp 3081-3092
4. International Labour Office. Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace

[Электрон.ресурсы]: International Labour Office. - Geneva, 2012. Режим доступа http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_168053/

5. Jagdish Khubchandani, James H. Price. Workplace Harassment and Morbidity Among US Adults: Results from the National Health Interview. Survey Journal of Community Health, Vol. 3(40). June 2015, pp 555–563

6. Michael Harvey, Darren Treadway, Joyce Thompson Heames, Allison Duke. Bullying in the 21st Century Global Organization: An Ethical Perspective. Journal of Business Ethics, March 2009.

7. Скавитин, А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований / А. Скавитин // Управление персоналом. – 2004. – № 4.

8. Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. – № 8. – С. 75–85

BAN DESTRUCTIVE BEHAVIOR AND MOBBING STAFF ETHICAL DOCUMENTS OF RUSSIAN ORGANIZATIONS

O.Yu. Patlasov¹, I.S. Kalmykov²

Abstract: The article is devoted to counter mobbing in the workplace. The study analyzed the codes of corporate behavior of employees of companies in different sectors of the economy. Revealed limitations similar to the concept of mobbing and analyzed the presence of documents in the ethical constraints that contribute to the prevention and the prevention of mobbing in the workplace. The result of the analysis was a series of recommendations to improve the content of ethical documents of companies and institutions.

Keywords: corporate Ethics, mobbing, codes of ethics, methods of psychological pressure.

References

1. Patlasov O.Yu. *Marketing personala: Uchebnik dlya bakalavrov* [Staff Marketing: A Textbook for bachelors], Moscow, «Dashkov i K», 2015. 384 p.
2. Patlasov O.Yu, Kalmykov I.S. Technology of counteracting mobbing in the workplace. The science of person: humanitarian researches, 2016, vol.23, no.1, pp 234-242
3. Ozgur Kokalan, Elvin Yelgecen Tigrel. Mobbing in Turkish health institutions. Quality & Quantity, Vol. 6 (48). November 2014, pp 3081–3092
4. International Labour Office. Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace

5. [Электрон.ресурс]: International Labour Office. - Geneva, 2012. Режим доступа http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_168053/

6. Jagdish Khubchandani, James H. Price. Workplace Harassment and Morbidity Among US Adults: Results from the National Health Interview Survey Journal of Community Health, Vol. 3(40). June 2015, pp 555–563

7. Michael Harvey, Darren Treadway, Joyce Thompson Heames, Allison Duke. Bullying in the 21st Century Global Organization: An Ethical Perspective. Journal of Business Ethics, March 2009.

8. Skavitin A. Mobbing of personnel: the experience of foreign studies. Upravlenie personalom, 2004, no 4.

9. Sychenko E. Protecting workers from the psycho-social risks: the experience of Europe and its applicability in Russia. Part II: Protection of employees from psychological harassment (harassment). labor law, 2014, no 8. pp. 75 – 85

Патласов Олег Юрьевич (Россия, Омск), доктор экономических наук, профессор, Омский региональный институт, Омская гуманитарная академия (644105, Россия, Омская область, г.Омск, ул. Челюскинцев 4-я, д.2А, e-mail: opatlasov@mail.ru)

Калмыков Игорь Сергеевич (Россия, Омск), аспирант Кафедры коммерции, маркетинга и рекламы, Омская гуманитарная академия (644105, Россия, Омская область, г.Омск, ул. Челюскинцев 4-я, д.2 А, e-mail: Kalmikov313@mail.ru)

Patlasov Oleg Yur'evich (Russian Federation, Omsk) – Dr. Econ. Sci, Omsk Regional Institute, Omsk Humanitarian Academy (644105, Russia, Omsk region, Omsk, st. Cheluskincev 4-ya, 2 A)

Kalmykov Igor Sergeevich (Russian Federation, Omsk) – Graduate student, Omsk Humanitarian Academy (644105, Russia, Omsk region, Omsk, st. Cheluskincev 4-ya, 2A.)