

# Поствідпускна депресія?

Саме так хочеться назвати той стан, який більшість з нас відчуває після закінчення відпустки. Ні, звичайно, мова не йде про справжню депресію. Правильніше говорити про деякий занепад сил, нудьгу, тугу, зневіру ... Попереду знову сірі будні і купа проблем, про які ми дозволяли собі не думати під час відпустки. Знову доводиться рано вставати і намагатися все встигнути. Свіжий погляд на роботу вихоплює чомусь самі непривабливі моменти, і те, з чим ми довгий час мирилися, здається нестерпним.

Читати російською Именно так хочется назвать то состояние, которое большинство из нас испытывает по окончании отпуска. Нет, конечно, речь не идет о настоящей депрессии. Правильнее говорить о некотором упадке сил, хандре, тоске, унынии... Впереди снова серые будни и куча проблем, о которых мы позволяли себе не думать во время отпуска. Снова приходится рано вставать и пытаться все успеть. Свежий взгляд на работу выхватывает почему-то самые неприглядные моменты, и то, с чем мы долгое время мирились, кажется невыносимым.

«Помогает» и природа, которая все чаще дарит безрадостные слякотные дни, недели и месяцы... Как правило, все усугубляет синдром обманутых ожиданий – наши планы на отпуск были куда радужнее, чем реальность. В результате могут наблюдаться пониженный тонус, эмоциональный спад, вялость, сонливость, головные боли, повышенная утомляемость, трудности с концентрацией внимания, подавленность, беспричинная раздражительность, отсутствие мотивации к работе... Человек может повздорить с коллегами, начать искать другую работу, даже заболеть...

Члены семьи, друзья, сослуживцы переживают аналогичное состояние и взаимно «гасят» друг у друга последние всплески бодрости. Очень часто ситуация усугубляется детскими (и не только) болезнями, которые уже в сентябре дают о себе знать.

Есть мнение, что съехавшись с разных точек нашей страны и даже мира, дети «обмениваются» штаммами вирусов. Однако не в последнюю очередь это объясняется и «бегством в болезнь», подсознательным желанием ребенка таким образом продлить себе каникулы.

Тяжелее всего тем, кто и так не слишком любит свою работу, не ладит с коллегами, вынашивает планы сменить место службы, но никак не может на это решиться. А вот у трудоголиков процесс реадaptации протекает гораздо быстрее – буквально за пару дней. Женщины легче настраиваются на работу, чем мужчины. С точки зрения темперамента, тяжелее включаются в рабочий процесс вечно хандрящие меланхолики и долго раскачивающиеся флегматики. В отличие от них, сангвиники и холерики переходят от отпуска к рабочим будням куда безболезненнее. Но в большей или меньшей мере постотпускной синдром настигает практически всех. Это состояние может длиться от нескольких дней до нескольких месяцев – иногда вплоть до начала подготовки к Новому году и Рождеству (раньше символическим рубежом были «ноябрьские» праздники). Но не будем же мы ждать, когда «само пройдет». Давайте попытаемся безболезненно выйти из этого состояния в этом году, и отметить некоторые моменты на будущее.

Советы на следующий год и на эту осень:

Грамотно спланируйте отпускной период. Взвесьте, не разбить ли его на две части, – в этом случае депрессивные настроения вам грозят в меньшей мере. Не ожидайте от отпуска слишком многого. Не планируйте на этот период важные дела – настройтесь, что будете только отдыхать. Заранее позвольте себе побездельничать. Ведь если вы переутомитесь, приступить к работе будет еще тяжелее. Если вы путешествуете, постарайтесь вернуться домой за несколько дней до начала работы. В последние дни отдыха начинайте перестраивать ритм жизни – не засиживайтесь допоздна, пораньше вставайте. Подгадайте так, чтобы первый день выхода на работу выпал в середине недели – желательно в среду-четверг: это поможет

избавить организм от искушения заболеть и тем самым продлить себе отдых.

Заранее готовьтесь к выходу на работу. Зная, что вас могут настигнуть упаднические настроения, заранее продумайте, как «смягчить удар». Никто лучше вас не знает, что именно может повысить вам настроение. Готовьтесь к новым трудовым свершениям, как к чему-то приятному. Заранее купите что-нибудь, что поможет «освежить» ваше рабочее место. Постарайтесь вспомнить всё, за что вы цените свою работу, подумайте, с кем из сотрудников вам хочется встретиться больше всего. В течение отпуска обеспечьте материальную часть своего хобби: добудьте несколько хороших книг или фильмов, нитки для вязания; подготовьте выкройки или чертежи для разного рода поделок, закупите необходимые материалы. Предвкушайте, как длинными осенними и зимними вечерами вы сможете предаваться своему любимому занятию.

Отложите некоторую сумму на постотпускной период. Помните, что материальные проблемы способны серьезно усугубить и без того неважное настроение. А шопинг (даже по мелочам) является отличным «антидепрессантом» – особенно для женщин.

Распределите свой бюджет так, чтобы хватило средств на осенние обновки. Помните, что впереди зябкие, серые грустные дни, поэтому выбирайте вещи потеплее, а цветовую гамму поярче. Теплая шаль, уютная меховая безрукавка подстрахуют вас в первые холода на рабочем месте. А яркий солнечный зонтик, шарфик, косынка и другие нарядные аксессуары просто поднимут настроение.

Не окунайтесь сразу с головой в работу. По возможности вначале возьмитесь за дела попроще, постепенно увеличивая нагрузки. Устройте маленькую «революцию», полностью обновив интерьер рабочего места или комнаты отдыха, – сделайте перестановку, поменяйте фотографии, картинки, игрушки, цветы.

Уделите внимание своему здоровью. Соблюдайте режим дня: спать ложитесь пораньше, а подниматься постарайтесь в одно и то же

время. Не забывайте о разумных физических нагрузках, в том числе занятии спортом, ежедневной гимнастике. После некоторых отпускных излишеств организуйте себе щадящую диету. Для повышения тонуса и общего настроения употребляйте овсянку, макароны, кефир, апельсины, рыбу, черный шоколад, бананы, сыры, красный перец. И, конечно, побалуйте себя чем-нибудь из любимых вами, но не слишком тяжелых продуктов. Если вы имеете хронические заболевания, не ждите осеннего обострения, а проведите небольшую профилактику – пропейте рекомендованные врачом лекарства или витамины.

Разумно организуйте свой досуг. В первое время после отпуска уделяйте больше времени приятному общению, прогулкам, вылазкам на природу, культурным мероприятиям – все это скрасит ваше существование, которое уж никак нельзя будет назвать «серыми буднями». Заранее запланируйте на осень недорогое, простое в организации, радостное событие. Это может быть какое-нибудь нетрадиционное празднование семейного праздника, легкая вечеринка, встреча с давними друзьями.

#### Советы руководителю.

Будьте предельно внимательны к настроениям в коллективе в постотпускной период. Если общий тонус работников понижен, срочно планируйте мероприятия по психологической реабилитации. Самая распространенная ошибка – попытаться активизировать персонал повышенным давлением и закручиванием гаек. Гораздо лучше провести общее собрание с позитивным настроением, без разбора полетов и озвучивания проблем. Важно обрисовать радужные перспективы, чтобы у всех возникло ощущение «светлого будущего» – и далекого в плане развития организации, и близкого в виде приятных радостных, подбадривающих мероприятий. Это может быть корпоративный праздник, вылазка на природу, коллективный поход в театр, внеочередная премия, введение графика осенних отгулов. Полезной будет также какая-нибудь легкая реорганизация – перестановка, обновление интерьера, давно ожидаемый обмен комнатами, выделение сотрудникам новой компьютерной и иной техники и пр.

Позаботьтесь, чтобы в помещениях для работы и отдыха было светло и тепло.

Задание на дом

Есть люди, которые утверждают, что больше всего им нравится хмурая слякотная поздняя осень. Уж не шутят ли они? Что же может их привлекать в этой, казалось бы, безрадостной поре? Особая светлая грусть, романтические дожди, редкие светлые дни с пронзительно-ясным небом и ласковым солнышком... А, может, тот особый уют, который ожидает нас на работе – с чашкой утреннего чая или кофе в любимом коллективе? Давайте присмотримся к этой поре и попытаемся понять и полюбить ее очарование.

---

## **Від 20 до 35? Що слід враховувати при доборі персоналу**

Соціологи пророкують в недалекому майбутньому неминучий кадровий дефіцит на ринку праці. Не в останню чергу це пов'язано з демографічною ситуацією і старінням нашого суспільства: дисбаланс на користь людей передпенсійного та пенсійного віку все збільшується. У вигрші виявляться ті, хто вчасно встигне перебудувати свою кадрову політику на користь гнучкості в підборі кандидатів з урахуванням мінливих реалій. Але вже зараз прийшов час придивитися до тих, кому під сорок і далеко за сорок теж. Чи справедливо, що вони зараз не надто затребувані на ринку праці?

Читати російською Социологи предсказывают в недалеком будущем неизбежный кадровый дефицит на рынке труда. Не в последнюю

очередь это связано с демографической ситуацией и старением нашего общества: дисбаланс в пользу людей предпенсионного и пенсионного возраста все увеличивается. В выигрыше окажутся те, кто вовремя успеет перестроить свою кадровую политику в пользу гибкости в подборе кандидатов с учетом изменяющихся реалий. Но уже сейчас пришло время присмотреться к тем, кому под сорок и далеко за сорок тоже. Справедливо ли, что они сейчас не слишком востребованы на рынке труда?

Для возрастной дискриминации есть специальный термин – эйджизм (ageism от англ. age – возраст). Этим термином определяется любое предубеждение или дискриминация против или в пользу определенной возрастной группы. Чаще всего подобную дискриминацию испытывают люди в возрасте.

Пресловутое ограничение от 20 до 35 стало притчей во языцах и поводом не только для возмущения, но и высмеивания работодателей, которые не сумели найти квалифицированного менеджера по персоналу. Никто не спорит, что существуют отрасли, в которых востребованность исключительно молодых работников вполне объяснима и обоснованна, но очень часто подобное ограничение свидетельствует всего лишь о нерадивости и некомпетентности рекрутеров или менеджеров по персоналу, а попросту кадровых работников. Ограничивая поток соискателей, «кадровики» облегчают себе работу, даже не пытаясь выработать системный подход к набору персонала, провести тщательный анализ требований к соискателю на каждую конкретную должность. Порой кажется, что они всего лишь следуют своеобразной моде, где маленькие фирмы во всем пытаются копировать крупные, не задумываясь о том, что со стороны могут выглядеть комично.

И все же попытаемся понять логику тех, кто нанимает на работу исключительно молодых людей. Перечислим наиболее часто упоминающиеся аргументы в их пользу. Итак, претендент в возрасте от 20 до 35 лет легко обучаем, не обременен семьей, здоров, с азартом включается в конкурентную гонку, энергичен, способен генерировать новые идеи и обладает высокой

работоспособностью. Имеет силы и возможность задерживаться на работе, ездить в длительные командировки; способен расти вместе с фирмой и с честью представлять ее «лицо». Подобный работник крайне эффективен и вместе с тем согласен работать за более скромную плату, чем опытный сложившийся профессионал.

И наоборот, те, кому перевалило за магический рубеж тридцати пяти, всенепременно испытывают энергетический спад, обременены вредными привычками, семейными неурядицами и проблемами со здоровьем. Они не инициативны, не решают проблем, не растут вместе с фирмой; плохо адаптированы к бизнес-среде в силу «совкового» мышления. При всем при том наличие семьи формирует более высокий запрос по оплате своего труда.

Абстрагируясь от вопросов профессионализма, специфических способностей, специальных навыков и умений, давайте разберемся, насколько справедливы эти стереотипы.

Энергичность. Не факт, что молодой человек непременно будет энергичнее. Ведь нельзя игнорировать классическое деление людей на психологические типы: 40-летний холерик всегда даст форы 20-летнему флегматику.

Работоспособность. Категория, связанная не столько со здоровьем и молодостью, сколько с выносливостью и умением эффективно организовать рабочий процесс. У людей постарше и то, и другое на высоте: они лучше изучили себя и свой организм, а потому умеют рассчитывать свои силы, чередовать разные виды работы и отдых. Более того, они умеют терпеть, перебарывать себя, делать «через не могу». Если кто сомневается, предлагаем обратить внимание на картинки в общественном транспорте. Сидят все больше молодые? Не спешите судить их – они просто менее выносливы и еще не умеют заставить себя бороться со своей усталостью.

Здоровье. Часто можно услышать мысль, что у каждого

следующего поколения здоровье хуже, чем у предыдущего. В этом есть доля здравого смысла. Предыдущие поколения гоняли в детстве мяч, играли в скалки, прятки и прочие подвижные игры, а современное поколение сиднем сидит возле экранов и мониторов, тусуется на душных прокуренных дискотеках. А тут еще все ухудшающаяся экология, последствия Чернобыльской катастрофы, нерациональное питание, низкий уровень физической культуры, неумение вести здоровый образ жизни. Понятно, что люди среднего возраста чаще обременены хроническими заболеваниями. Однако они уже сжились с ними, имеют опыт самостоятельного выхода из периода обострения, не драматизируют свое состояние. Молодой же человек еще не научился мирно сосуществовать со своими недугами, и в итоге попадает в стационар не реже, чем его пожилые коллеги.

Наблюдения также показывают, что у молодых выше показатели нетрудоспособности из-за несчастных случаев: человек в возрасте более осторожен, осмотрителен и в меньшей мере склонен к неоправданному риску.

Дурные привычки. У людей постарше набор прост: спиртное да курение. Эти пороки (в случае их наличия) чаще всего носят застарелый характер и легко определяются по внешнему виду. У нашей же молодежи набор вредных зависимостей куда разнообразнее и экзотичнее, их намного сложнее определить «на глазок». Помимо упомянутых можно назвать наркоманию, «колеса» (прием разного рода лекарственных препаратов), игроманию, привычку к постоянному шумовому фону (музыка, включенный телевизор и пр.), пристрастие к бесконечным телефонным разговорам. О большинстве этих зависимостей можно узнать только лишь после приема на работу.

«Лицо фирмы». Длинноногими красавицами и шустрыми мальчиками уже никого не удивишь. А вот наличие в штате работников старше 35 создает ощущение основательности фирмы. Ухоженные дамы под 50, импозантные солидные мужчины создают впечатление стабильности, надежности и долговечности фирмы.

Обучаемость. На первый взгляд, первенство в этом должно



оставаться за молодежью. К сожалению, из-за высокой степени коррумпированности системы высшего образования сложилась ситуация, при которой можно «купить» зачеты, экзамены, и даже сам диплом. Кроме того, нынешняя молодежь не всегда умеет учиться, не обладает навыками системного саморазвития и самообразования, не умеет работать со специальной литературой. Подыскивая информацию в Интернете, склонны «хватать по верхам», а не углубляться в тему.

Неумение овладевать современными технологиями. Этот параметр чаще всего связан с умением работать с конкретными компьютерными программами, что очень легко проверяется на практике и не может служить определением целой возрастной категории. Практика показала, что в рамках своей профессиональной деятельности с компьютером весьма успешно работают люди не только 40, но и 60 – 70 лет. Человеку после 40 нередко приходится приложить больше труда, чтобы овладеть новыми навыками и умениями, но зато знания его в итоге бывают более твердыми и системными.

Тяжелое «совковое» наследие. Весьма спорный момент, поскольку при всей очевидной несостоятельности советского режима, многое в те времена было лучше, чем сейчас. Образование было более добротным, люди в массе своей грамотнее. Практически все были дисциплинированы, терпеливы, не амбициозны; умели ответственно и добросовестно трудиться, не закливаясь на оплате. Все это совсем не лишние качества и для современного работника.

Обремененность семьей. Возрастная вилка от 20 до 35 – это калька с запросов зарубежных кадровых агентств. Возраст, когда люди вступают в брак и заводят детей, в развитых странах давно уже перевалил за 35-летний рубеж, т.е. тогда, когда уже заложены основы карьеры. У нас же все еще очень сильны традиции раннего вступления в брак. Таким образом, получается, что рекрутеры работают в основном с претендентами, которые находятся в самом конфликтогенном и сложном периоде, чреватым наибольшей эмоциональной нестабильностью:

активный поиск партнера; женитьба/замужество; формирование семейных отношений; рождения первенца (детей), детские болезни, параллельное решение проблем с жильем и пр.

Можно было бы продолжить, но и так уже понятно, что речь идет скорее о стереотипах, чем о системном анализе качеств претендентов разных возрастных групп. В этом плане интересно обратиться к научным исследованиям. Существует так называемая «большая пятерка» человеческих свойств, которые в наибольшей мере характеризуют личность. Это – добросовестность, контактность, открытость ко всему новому, готовность к компромиссам, и невротичность. Согласно результатам исследования профессора Стэнфордского университета Санжая Сривастава, в среднем люди становятся с возрастом более ответственными, организованными и способными к концентрации внимания. Начинаются эти положительные сдвиги примерно с тридцатилетнего возраста. Перешагнув этот порог, люди становятся более открытыми, мягкими, заботливыми и сговорчивыми (покладистыми). Это справедливо в равной степени для представителей обоих полов.

Такое понятие, как зрелая личность далеко не всегда механистически связано с возрастными параметрами. И все же гораздо чаще зрелость, в том числе психологическая, приходит с годами. Люди после 40 в отличие от молодых гораздо лучше понимают, чего хотят от этой жизни, способны наметить пути реализации своих планов и добиться поставленной цели. Они меньше склонны метаться в поисках особенно денежной или же суперинтересной должности. Почти исключено, что они бросят работу «просто так» из желания новых впечатлений или уйдут «в никуда», потому что «все достало». Они цепко держатся за работу, отдавая себе отчет, насколько сложно им будет найти новую, у них более серьезная мотивация к добросовестному труду и профессиональному росту. Им в большей мере присущи чувство ответственности, обязательность, дисциплинированность.

Люди старшей возрастной группы трезвее, проще, приземленнее и реалистичнее в своих планах. Им уже не

кажется, что жизнь бесконечна, и в ней можно успеть все, что пожелается. Зрелый человек умеет во многом себе отказывать, спокойно откладывает «на потом» приобретение каких-либо благ. Ведь с возрастом очень часто происходит переоценка ценностей в пользу духовных и душевных радостей и достижений.

В зрелом возрасте люди стабильнее, эмоционально уравновешеннее. С одной стороны, знают, чего можно ожидать от людей, с другой – умеют ценить хорошее к себе отношение. У таких людей уже есть опыт построения межличностных отношений, поэтому они адекватно реагируют на нестандартные жизненные ситуации. Помня ошибки своей молодости, они не столь категоричны в оценке окружающих, умеют быть снисходительными и великодушными. Философски относятся к неудачам (как собственным, так и других). Обладают интуицией, которая, как известно, развивается вследствие знания жизни и наличия опыта.

Подобные работники, не включаясь в конкурентную гонку, могут быть стабильными исполнителями и при этом служить основой коллектива, быть носителями корпоративных традиций и играть важную роль в обучении молодых работников. Не стремясь к карьерным успехам, способны щедро делиться своим опытом, идеями и наработками с молодежью, у которой больше сил и куражу для их реализации.

Безусловно, далеко не все люди в возрасте обладают подобным набором положительных качеств. Однако их несомненное преимущество в том, что их пороки и недостатки отражаются либо на внешнем виде, либо в трудовой книжке. К сорока люди являются результатом своеобразного отсева. Уже понятно, что они выстояли в борьбе с разного рода соблазнами, прошли многие испытания, не потеряли головы от доступности чужих денег и благ. Молодой же человек – это чаще всего темная лошадка, порой даже для самого себя.

Подытоживая сказанное, хочется подчеркнуть, что данная статья никоим образом не призывает отдавать предпочтение людям в возрасте, ущемляя тем самым права молодых искать и находить

свою дорогу в жизни. Просто хотелось бы, чтобы работодатели задумались о том, насколько эффективно работают их менеджеры по персоналу и всегда ли оправдан возрастной ценз, который нередко не более чем дань моде.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам наблюдений психологов

Киево-Святошинского Центра социально-психологической реабилитации населения и его информирования по вопросам последствий Чернобыльской катастрофы

---

## **Знайшли роботу? Не поспішайте радіти!**

Ні в якому разі не можна применшувати складнощі, пов'язані з адаптацією на новому робочому місці. Цей період може назавжди залишити негативний слід в душі людини. Як наслідок може розвинутися «психологічне безробіття», тобто боязнь знову пережити проблемні моменти адаптації аж до відмови шукати роботу. Може бути і інший результат – «вірність» протягом усього життя одному робочому місцю, не самому кращому, але своєму, звичному і зрозумілому. У цьому випадку також домінує страх труднощів, всього нового – нових людей, правил, умов праці, обов'язків ...

Читати російською

Ни в коем случае нельзя преуменьшать сложности, связанные с адаптацией на новом рабочем месте. Этот период может навсегда оставить негативный след в душе человека. Как следствие может развиваться «психологическая безработица», то

есть боязнь вновь пережить проблемные моменты адаптации вплоть до отказа искать работу. Может быть и иной исход – «верность» в течение всей жизни одному рабочему месту, не самому лучшему, но своему, привычному и понятному. В этом случае также доминирует боязнь трудностей, всего нового – новых людей, правил, условий труда, обязанностей...

Практически всем нам приходится переживать непростой период устройства на новую работу. И если в юности волнения по этому поводу вполне естественны, то в более солидном возрасте вроде бы и не пристало слишком переживать по этому поводу. Но практика показывает, что сложность адаптационного периода на новом месте зависит не только и не столько от возраста и опыта, сколько от личностных особенностей человека, наличия у него правильной психологической установки и, конечно, от конкретных жизненных обстоятельств, включая специфику новой работы и уникальность каждого рабочего коллектива. Более того, молодым людям бывает даже легче прижиться на своей первой работе, так как многие моменты (в том числе и негативные) они воспринимают как данность, не сетуя, не сравнивая, не пытаясь воссоздать на новом рабочем месте что-то из прошлого опыта. В любом случае, когда мы будем говорить о новичке на рабочем месте, то будем помнить, что это может быть не только желторотый юнец, но и солидный знаток своего дела.

Очень важно правильно настроиться, напомнить себе ряд простых истин и попытаться не забывать о них в суе первых дней-недель-месяцев. Это сразу снизит общее психологическое напряжение, которое зачастую бывает основной причиной всякого рода сложностей. Итак, начнем с установочно-психологического этапа.

Свой общий настрой очень полезно выразить словами, которые следовало бы повторять не раз и не два в течение дня. Для одних достаточно короткого лозунга, своеобразного мессиджа самому себе («прорвемся», «переживем», «у меня все получится»), а иным полезна и развернутая «памятка»:

- Я – молодец, я нашел/нашла работу и прилагаю максимум усилий, чтобы на ней прижиться, заявить себя как серьезный профессионал.
- Это только работа – не эта, так другая. Мой успех или неуспех на этом рабочем месте – всего лишь эпизод в моей жизни. Если тут не сложится, я приобрету новый опыт, который мне пригодится в дальнейшем.
- Оценивают не только меня, оцениваю и я: реальную оплату, условия труда, коллег, начальство. Посмотрим, понравимся ли мы друг другу.
- Если в период адаптации не все ладится, то это не только моя вина: руководство не наладило работу с новичками, а коллективу нужно время, чтобы принять меня как своего.
- Новые люди вокруг меня – обыкновенные, не слишком плохие и не слишком хорошие. У них свои дела и свои проблемы, чаще всего им до меня нет никакого дела. Пройдет совсем немного времени, и я стану своим в этом коллективе.
- Я пришел на работу, чтобы работать. Отношения с людьми наладятся в процессе.
- Сразу все получаться не может.
- Все переживали этот период, переживу и я.
- Новая работа – это очень интересно.

Однако одной только психологической установки недостаточно. Это только предисловие к тому, чтобы четко и по-деловому перейти к организационно-практическому этапу. Разобьем его на несколько блоков.

Получаем и анализируем информацию

Для того чтобы как можно быстрее стать успешным на новом месте работы и наладить отношения со своими коллегами, следует оперативно собрать максимум необходимой информации. Итак, нам понадобятся следующие сведения:

- История предприятия, корпоративные ценности и традиции, стратегия развития;
- Структура учреждения, его подразделения, средства

- коммуникации, производственные взаимосвязи;
- Реальный рабочий распорядок: к которому часу все приходят, как часто допустимо отпрашиваться, принято ли задерживаться после работы, соблюдая так называемые «часы верности»;
  - Ваши рабочие обязанности согласно должностной инструкции;
  - Особенности и нюансы субординации: взаимоотношения между формальными и неформальными лидерами, возможность обращаться непосредственно к вышестоящему начальству и пр.;
  - О коллективе вообще и о каждом из ближайших коллег в частности: имена, «болевые точки», стиль общения и решения деловых вопросов;
  - Разного рода писанные и неписанные правила: дресскод; как обычно отмечают дни рождения; «выставляются» ли по поводу вступления в должность; как принято обедать; разрешают ли курить в рабочее время и пр.

И это мы упомянули только общую информацию. Что касается собственно рабочих вопросов, то самое хорошее, помалкивая в первые дни, записать все возникшие вопросы, а потом рассортировать их в зависимости от того, откуда можно получить ответ: Интернет, специальная литература, инструкции. Оставшиеся вопросы распределите между коллегами так, чтобы потом попросить каждого из них уделить вам несколько минут и узнать сразу все, что вас интересует.

### Самосовершенствуемся

Все мы не идеальны. Нам присущи вредные и неприятные для окружающих привычки, мелкие и крупные недостатки, всякого рода заморочки и придури. Поэтому перед выходом на новую работу стоит вспомнить основные черты своего характера, критически их осмыслить и даже записать. А потом задуматься над тем, что же можно сделать с этим непростым «багажом». Возможно ли в одночасье «стать лучше»? Самое интересное, что именно в это

время появляются реальные шансы серьезно продвинуться по пути самосовершенствования. Стрессовая (в большей или меньшей мере) ситуация и желание сохранить работу может простимулировать нас встрепенуться и серьезно поработать над собой. Поэтому проанализируем, что можно раз и навсегда побороть в себе, что реально свести до приемлемого уровня, что придется закамуфлировать, а что и просто отодвинуть за рамки рабочего времени. Помочь вам в этом может перечень тех вещей, которые не рекомендуется делать не только на новой, но и на всякой работе: опаздывать; решать свои личные дела в рабочее время; часто звонить и принимать много звонков; все время что-то жевать; часто отпрашиваться; одеваться не так, как все; спорить с коллегами и начальством; сорить, окружать себя «творческим беспорядком»; болтать на отвлеченные темы; развлекаться на рабочем месте, читая анекдоты или зависая в социальных сетях.

Новичку можно посоветовать:

- Будьте пунктуальными, аккуратными, собранными;
- Демонстрируйте обязательность, готовность помочь, признательность за добрый совет;
- Соблюдайте нейтральность, будьте сдержанными, корректными, доброжелательными, вежливыми;
- Сохраняйте чувство собственного достоинства, не заискивайте ни перед начальством, ни перед коллегами;
- Избегайте истерического рабочего рвения, не хватайтесь за все подряд, доказывая, что вы все умеете;
- Не опаздывайте на работу (и с обеда тоже);
- Не выделяйтесь одеждой, одевайтесь не броско и в общепринятом стиле;
- Не решайте на работе свои личные дела, уберите звук в телефоне, предупредите родных, друзей и знакомых, чтобы они не звонили в рабочее время;
- Помните, что во многих организациях руководство отслеживает, чем сотрудники занимаются на рабочих компьютерах, поэтому не ведите личной переписки, не



играйте, не появляйтесь в социальных сетях.

- Не увлекайтесь постоянными чаепитиями, кофе, частыми перекурами, перекусывайте не хрустящей, не крошкой, не жирной пищей без резкого запаха;
- Не пускайтесь в постоянные споры, не допускайте критических и слишком эмоциональных высказываний;
- Не копируйте слепо своих коллег: то, что может быть позволено «старожилам», вовсе не пристало новичку;
- Побольше улыбайтесь, но следите, чтобы улыбка не была идиотской и не напоминала болезненную гримасу;
- Домой уходите тогда, когда это принято, и вместе с большинством.

Не вырисовывается ли в итоге до противного правильный зануда? Не переживайте, большинству из нас это не грозит. Усилия на этом пути всего лишь сгладят наши недостатки, завуалируют дурные привычки и в итоге сделают вполне приемлемыми на новом рабочем месте.

Налаживаем отношения с коллегами

- Нечего греха таить, именно от ближайших коллег зависит, насколько мы будем успешны на новом рабочем месте. От первых дней и недель в наибольшей мере зависит, как сложатся ваши отношения в коллективе. Есть несколько основных моментов, на которых следует остановиться.
- Будьте осторожны с теми, кто проявляет особый энтузиазм от вашего появления и пытается быстренько с вами подружиться. Это может быть подлый сплетник и прилипала, который монополизирует общение с вами, не даст наладить отношения с остальными и станет источником нелепых слухов о вашей личной жизни;
- Не включайтесь в чужие игры, не примыкайте сразу к какой-нибудь из неформальных групп. Оставляйте за собой право формировать окончательное суждение о каждом из коллег, не доверяйте негативным отзывам о ком-то из них, не участвуйте в общих обсуждениях чьих-то недостатков или промахов.

- Попробуйте сначала наладить теплые, ровные отношения со всеми и только потом присмотритесь, с кем можно попытаться наладить более близкие отношения. Не рассчитывайте найти на работе верных преданных друзей, стремитесь к теплым приятельским отношениям.
- Прислушайтесь к тому, о чем принято говорить в коллективе, есть ли табуированные темы (религия, политика, критика руководства) и, наоборот, любимые (котики-собачки, кулинария, спорт, путешествия и пр.).
- Ищите точки соприкосновения с отдельными коллегами. Это могут быть общие интересы, хобби, знакомые, одни и те же учебные заведения.
- Если вам не выделили наставника, выберите его сами и попытайтесь заручиться его поддержкой.
- Очень осторожно и к месту задавайте вопросы, чтобы не создалось впечатление, что вы все «выведываете и вынюхиваете».
- Не скрываете относительно себя, но не касайтесь того, что может вас противопоставить остальным (ваша вера, политические симпатии и пр.). Не сообщайте пикантные подробности своей биографии.
- Будьте готовы помочь кому-то, оказать услугу, но не берите на себя чужих обязанностей;
- Не пропускайте корпоративных праздников, празднований дней рождения и пр.

Ваша задача – это постараться произвести хорошее впечатление, не нажить с первых дней врагов, не впасть в немилость к начальству. Не перегружайте собой окружающих, меньше говорите, больше слушайте, присматривайтесь, делайте выводы. Не торопитесь с критическими суждениями и желанием произвести революционные преобразования. Почти все, что вам вначале захочется изменить, при ближайшем рассмотрении окажется вполне разумным, целесообразным или единственно возможным порядком самых разнообразных причин – от личностных особенностей начальника до сложных юридических нюансов. С чем-то придется просто смириться, принять как данность, а многое удастся

усовершенствоваться со временем, найдя единомышленников и заручившись их поддержкой.

Ну и самое главное: чаще всего приход на новую работу проходит гораздо проще, чем мы описывали, – без особенных трудностей, сложностей и перипетий. Однако это не исключает необходимости прилагать специальные усилия, чтобы не только найти работу, но и удержаться на ней.

Мария Кириленко

---

## **Мобінг : прорахунки в керівництві**

Нагадаємо, що мобінг – це колективний психологічний терор стосовно когось із працівників з боку його колег, підлеглих або начальства, здійснюваний з метою змусити його / її піти з місця роботи. У минулій статті ми розглянули, в чому мобинг зазвичай проявляється, хто є його потенційною жертвою і які можливі наслідки цього соціального зла. Дана публікація присвячена деяким причинам виникнення цього явища.

Читати російською

Напомним, что моббинг – это коллективный психологический террор в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемый с целью заставить его/ее уйти с места работы. В прошлой статье мы рассмотрели, в чем моббинг обычно проявляется, кто является его потенциальной жертвой и каковы возможные последствия этого социального зла. Данная публикация посвящена некоторым причинам возникновения этого явления.

Начнем с того, что наличие такого явления, как моббинг, – это позор для фирмы. Казалось бы, уважающий себя руководитель должен всеми силами противостоять подобному нездоровому явлению. На самом деле все гораздо сложнее, так как именно руководство нередко является катализатором всякого рода негативных процессов в коллективе.

Причина может крыться в личностных особенностях и сомнительных моральных качествах руководителя организации. Приходилось наблюдать, как в угоду своим амбициям и «низким страстям» жертвуют порой не только ценными работниками, но и интересами фирмы. Игра с подчиненными, как с пешками, – одна из самых древних, аморальных и, к сожалению, самых увлекательных. Властвовать над людьми, вносить между ними раздор, сталкивать интересы, провоцировать нездоровую конкуренцию – чем не «развлечение»? Да еще с неплохим «побочным эффектом» в виде заработка... Этим могут грешить и руководящие работники среднего звена: заместители, менеджеры по персоналу, руководители отделов. Но основная ответственность все равно лежит на главе фирмы – он не имеет морального права не замечать того, что происходит в его «хозяйстве».

Совсем не обязательно быть экранным злодеем из мыльной оперы, чтобы напрочь отравить жизнь своим подчиненным. Шеф может быть просто закомплексованным, неуверенным в себе человеком, привыкшим самоутверждаться за счет других. И чем больше он сомневается в собственной компетентности, тем выше вероятность, что преследованию будут подвергаться наиболее грамотные сотрудники. Кроме того, руководитель может мстить за неудачи на личном фронте тем из подчиненных, у которых с этим проблем нет, или же просто представителям противоположного пола. Не исключено также ложное понимание конкуренции как борьбы без правил и основного стимула лучше работать. Начальство при этом гласно или негласно поощряет соперничество; закрывает глаза или даже провоцирует сотрудников на подсиживание, нечестные формы борьбы за

выживание или более высокую должность. А порой длительная травля жертвы оформляется как «показательное избиение», чтобы другие боялись.

Помимо вышеуказанных, есть еще одна, пожалуй, самая распространенная причина моббинга – это примитивная некомпетентность руководства собственно в управленческой сфере. Упомянем самые типичные просчеты, которые могут спровоцировать затяжные конфликтные ситуации среди сотрудников: наличие любимчиков и «козлов отпущения»; неотлаженный механизм коммуникации «высшее руководство «рядовой сотрудник»; нерешительность руководства в том случае, когда только увольнение «ключевого игрока» может погасить конфликт; отсутствие отработанного механизма разрешения конфликтов с открытым обсуждением и оргвыводами по его результатам; отсутствие как целенаправленной системной работы с персоналом, так и индивидуальной работы с отдельными сотрудниками. Существуют и другие факторы, на которых следует остановиться поподробнее.

Очень плохо, если нет четкого разграничения функциональных обязанностей, а нагрузки распределены неравномерно.

Конфликты неизбежны, если нет четких должностных инструкций, не определены зоны ответственности, обязанности специалистов в одних случаях дублируются, а в других – вообще ни на кого формально не возложены (выполняет их либо самый сознательный, либо самый безответный). В этом случае у сотрудников все чаще возникает самый деструктивный вопрос: «Почему я?». Неравномерное распределение обязанностей приводит к тому, что одни перегружены, а у других хватает времени на сплетни и интриги. «Недозагруженные» работники с одной стороны являются катализатором моббинга, а с другой – его потенциальными жертвами, так как «общественное мнение» расценивает их как бездельников и нахлебников.

Самым отрицательным образом на рабочей атмосфере сказывается также недостаток жизненного пространства. Слишком большая скученность персонала провоцирует процессы, аналогичные тем,

которые (помимо прочих) процветают в животном мире при чрезмерном увеличении размеров популяции: агрессию, направленную на себе подобных; садизм и даже каннибализм. Конечно, если о ком-то говорят, что его «съели» коллеги, мы не воспринимаем это в буквальном смысле, однако психологический каннибализм не менее жесток и также способен привести жертву к летальному исходу (в случае тяжелой болезни или суицида). Перенаселение (и на рабочем месте в том числе) – это субъективное ощущение индивида, что его окружает слишком много других людей. При этом скученность обостряет восприятие людьми различных ситуаций: если люди враждебно настроены, толпа усиливает эти ощущения. То есть, скученность вызывает раздражение и агрессию по отношению к коллегам, а по законам толпы эти чувства значительно усиливаются. (Напомним, что сам термин «моббинг» произошел от английского «mob» – толпа). Иногда напряжение в «перенаселенном» коллективе можно снять умело расположенными перегородками, но гораздо конструктивнее просто не экономить на квадратных метрах.

Многих проблем удалось бы избежать при грамотном стратегическом планировании. Крайне важно отработать механизмы донесения целей и задач фирмы до каждого из работников, а также предусмотреть возможность отдельных сотрудников вносить «напрямую» в верха свои соображения и предложения по усовершенствованию работы предприятия (независимо от его масштабов) и поднятию доходов. Будущее фирмы абсолютно бесперспективно, если сотрудники работают не на ее процветание и «светлое будущее», а только для заработка и на выживание на своей должности. Перспектива личностного роста отдельных сотрудников должна восприниматься ими как неразрывная составляющая развития фирмы. Следует уделять больше внимания развитию сотрудников внутри компании, чтобы не приходилось менять их на специалистов со стороны. Поэтому не стоит скупиться на обучение, переучивание и повышение квалификации сотрудников.

Абсолютно фатальным для любой фирмы является процветание в

ней родственных или интимных связей. «Лишним» при этом рискует стать даже профессионал высокого класса, на котором держится вся работа. Подобный работник категорически не вписывается в «тусовку», состоящую из жен, мужей, детей, племянников, друзей, а также бывших, настоящих или потенциальных любовниц и любовников. Даже страшно подумать, как непросто придется человеку, попавшему в такую «веселую семейку». А если он еще вздумает не опаздывать на работу и усердно трудиться, то его выживут самым беспощадным образом.

Однако, ничто не поможет, если в учреждении поселился безрадостный рутинный стиль работы. Отсутствие корпоративных традиций, праздников, минут юмора и разрядки, а также дней общего отдыха на природе может привести к тому, что персонал начнет искать «развлечение» в кознях друг против друга.

Хочется подчеркнуть, что речь идет не о формальных вечеринках, которые часто бывают еще одной «напряжной обязателькой», а о «настоящих» праздниках, в которых есть место неформальному общению в непринужденной обстановке. Не менее важны мероприятия, способствующие духовному развитию персонала: походы на концерт, выставку, в театр, коллективные просмотры нового фильма. Оплаченные фирмой, подобные формы отдыха служат полезной встряской, дают заряд позитивной энергии, способствуют улучшению микроклимата в коллективе и повышению производительности труда.

Это далеко не все управленческие просчеты, которые способствуют процветанию моббинга и других деструктивных процессов в коллективе. В том случае, если коллектив «болен», речь, скорее всего, идет о комплексе причин, и для начала нужен системный анализ сложившейся ситуации. В настоящее время становится модным брать на должность менеджера по персоналу психолога. Однако, как может быть хорошим или плохим учителем, врачом, журналистом, так же и психолог психологу рознь, и не факт, что каждый из них способен работать с персоналом. Кроме того, существует мнение, что в силу своей зависимости от руководства, штатный психолог может быть гораздо менее

эффективным, чем специалист со стороны.

Как бы там ни было, но очень важно, чтобы системная работа с персоналом предполагала психологические тренинги по лидерству и командному взаимодействию, во время которых можно выявить неформальных лидеров и людей с конструктивной позицией; способствовать сплочению коллектива в команду единомышленников. В ходе подобных занятий станет понятно, что одному сотруднику лучше поручить творческую работу, а другой будет эффективней в качестве дотошного исполнителя. Кто-то уже готов к повышению, а в других еще нужно развивать инициативность и решительность. Еще кто-то засиделся и ему пора «развезаться» в командировке в том время, как его коллега способен горы свернуть за рабочим столом. Можно отследить напряженность, существующую между некоторыми из коллег, а также всеобщую нелюбовь к одному из сотрудников. Все остальное дело техники: небольшая кадровая перестановка, некоторая корректировка обязанностей, «разведение» конфликтующих сторон по разным комнатам или направлениям работы – и вот коллектив готов к новым трудовым свершениям. Кроме того, тренинги позволяют последовательно отслеживать малейшие признаки профессиональной деформации. Это особенно актуально для всех категорий сотрудников, которые работают с людьми: «усталость» от клиентов и постоянная необходимость сдерживаться чревата конфликтами с коллегами и серьезными семейными проблемами.

Кроме того, опытный психолог легко определит «моббинг-генераторов», то есть сотрудников, которые являются инициаторами травли. Ими бывают пожилые сотрудники, боящиеся потерять место; беспринципные карьеристы; «интриганы по жизни»; люди, компенсирующие скудость личной жизни ими же спровоцированными «яркими» событиями. Однако наряду с теми, кто «пускает волну» недовольства, сплетен и интриг, существуют и своеобразные «волнорезы», или «стабилизаторы», то есть, работники, которые самим фактом своего существования способствуют общему оздоровлению рабочей атмосферы. Это



спокойные, уравновешенные, трезвомыслящие работники, которые в силу своих личностных качеств не поддаются массовым психозам; обладают здоровым чувством юмора; любят свою работу; не привыкли попусту тратить время на болтовню и всегда готовы осадить тех, кто тихой сапой ведет свою подрывную деятельность. В силу своей не конфликтности такие работники не всегда заметны, поэтому очень важно выявлять и беречь их как золотой кадровый фонд.

Можно с уверенностью утверждать, что никакой моббинг не грозит той фирме, в которой царят высокие нравственные нормы; доброжелательное отношение друг к другу; правила хорошего тона; взаимная вежливость; командный стиль работы; наставничество; атмосфера заботы о сотрудниках, искренний интерес руководства к условиям работы, комфорту и жизни своих подчиненных; конструктивная реакция на критику. А довольные работой и своим руководством сотрудники меньше болеют и гораздо эффективнее трудятся.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам индивидуальных консультаций психологов

Киево-Святошинского Центра социально-психологической реабилитации населения и его информирования по вопросам последствий Чернобыльской катастрофы

---

**Мобінг: на шефа надійся, а**

# сам не зівай !!! Як не стати жертвою моббінга

Отже, в попередніх двох статтях ми розглянули, що таке мобінг і які управлінські прорахунки можуть його спровокувати. Однак дуже багато залежить від самої людини – від її особистісних якостей та вміння вибудовувати відносини з іншими людьми. Крім того, кожен вільний у виборі, чи залишатися йому жертвою колективного цькування чи ні.

Читати російською

Итак, в предыдущих двух статьях мы рассмотрели, что такое моббинг и какие управленческие просчеты могут его спровоцировать. Однако очень многое зависит от самого человека – от его личностных качеств и умения выстраивать отношения с другими людьми. Кроме того, каждый свободен в выборе, оставаться ли ему жертвой коллективной травли или нет.

Общеизвестно, что профилактика заболевания гораздо предпочтительнее, чем длительное и далеко не всегда успешное лечение. В равной мере это касается и социальных «болезней», одной из которых и является моббинг. Практика показывает, что человек, подвергшийся коллективной травле, очень редко выходит из сложившейся ситуации без моральных и материальных потерь. Поэтому гораздо проще постараться не попадать в подобное положение, чем потом искать из него выход.

Чаще всего все начинается с момента прихода человека на новую работу. Весьма наивно было бы рассчитывать, что вас непременно примут с распростертыми объятиями и поспешат предупредить, о какие подводные камни вы можете споткнуться. Напротив, новичка может ожидать нечто вроде «дедовщины». В лучшем случае «старожилы» будут не без удовольствия наблюдать за вашими первыми неуклюжими шагами. Поэтому с первых дней

следует как можно больше разузнать о рабочем распорядке, корпоративных традициях, неписанных правилах и законах. Многие из них неизбежно покажутся вам лишними, нелепыми и весьма обременительными. Принимайте их как данность, не торопитесь выступать с критикой, отказываться соблюдать какие-либо из них или вообще с места в карьер предлагать кучу новшеств. Подождите, пока вы станете «своим» (что произойдет не так уж скоро); изучите стиль руководства и даже личностные особенности шефа; заручитесь поддержкой единомышленников; с головой погрузитесь в профессиональную специфику; постарайтесь понять логику организации труда и отдыха, а лишь потом всплывайте с «революционными» предложениями. Более девяноста процентов того, против чего вам хотелось протестовать вначале, со временем покажется единственно возможным и наиболее целесообразным. Еще кое с чем бороться будет бессмысленно, а с чем-то можно будет смириться. Таким образом, вы проявите инициативу не под лозунгом «все не так», а по делу и сразу же предлагая более рациональное решение проблемы.

Одновременно необходимо внимательно присмотреться к своим новым коллегам. Может выясниться, что далеко не все из них безупречны с точки зрения деловых качеств, морали, и приятности в общении. Однако до вашего прихода коллектив уже сложился, и все (в большей или меньшей мере) уже притерлись и притерпелись друг к другу. Поэтому, если вы попадете в атмосферу даже относительной терпимости, то считайте, что вам крупно повезло – ведь и вы не безупречны. Ни в коем случае не задавайте лишних вопросов, избегайте критиковать своих сослуживцев и обсуждать их качества с другими коллегами, так как новый человек невольно может стать катализатором конфликтов и взаимного недовольства. Немного поконфликтовав между собой, ваши коллеги припомнят, что склоки начались с вашим появлением и дружно объединятся против вас в едином моббинговом порыве.

А вот если вам не повезет, и в новом коллективе вы сразу

попадете на «поле боевых действий», не торопитесь примыкать к какой-либо из противоборствующих группировок. Оставаясь «нефракционным», вы сможете найти друзей и союзников среди нейтрально настроенных коллег, не нажив при этом врагов.

Не перегружайте собой окружающих, ведите себя в коллективе так, чтобы вас не было «слишком много». Умейте слушать, не торопитесь сразу высказывать свое мнение, не суетитесь все время возле начальства. Не ведите себя вызывающе: не одевайтесь слишком экстравагантно; не стремитесь постоянно демонстрировать свой ум, красоту, достаток. Не будьте слишком инициативны. Поменьше хвастайтесь, а если уж очень хочется, то помните, что и это можно делать по-разному: призывая окружающих разделить свою радость или «опуская» их.

Если ситуация зашла слишком далеко.

Но если так случилось, что вы уже чувствуете себя объектом моббинга, срочно готовьтесь к отступлению. Для этого начинайте готовить «запасной аэродром» – ищите работу, временные подработки, что угодно. Рассмотрите даже вариант взять «тайм-аут», чтобы системно и не торопясь заняться поисками нового места службы. Внутренне прощайтесь со своей работой, планируйте свою жизнь без нее. Переключитесь на семью, постарайтесь восполнить дефицит внимания по отношению к самым близким людям, вспомните о старых друзьях.

Неоднократно (!) приходилось наблюдать, что как только человек успокаивался и переставал бояться увольнения, все само собой налаживалось.

Иногда бывает полезно найти того, кто инициирует вашу травлю. Попробуйте перевести рабочий конфликт в плоскость человеческих отношений: откровенно поговорите с ним (нею) или даже попросите о помощи. Неплохо было бы выяснить, один ли кто-то мутит против вас воду или действует целая «группа товарищей». В противовес попытайтесь заручиться поддержкой тех, кто вам симпатизирует. Все это нужно делать спокойно,

уверенно и с оптимизмом. Не исключено, что придется заняться своеобразной «контрпропагандой», чтобы дезавуировать клевету, которой вы подверглись. Однако это может помочь, только если вы твердо уверены, что сумеете избежать роли «оправдывающегося». Планируйте свои действия в зависимости от причин травли. Рассмотрим несколько самых распространенных вариантов.

Вариант 1. Вас не любят «за дело». Задумайтесь о том, чем именно вы можете раздражать своих коллег. Вспомните, чем бывали недовольны ваши родные, сокурсники, друзья, бывшие коллеги... Практика показывает, что люди гораздо нетерпимее относятся к мелким дурным привычкам, чем к крупным недостаткам. Курение, излишнее пристрастие к кофе, склонность все время что-то жевать, неопрятность, неаккуратность, невежливость, необязательность, болтливость, постоянное нытье, заискивание перед начальством – это то, что чаще всего раздражает окружающих. Поэтому взвесьте, что вам дороже, – лишняя сигарета или добрые отношения с коллегами. Все, конечно, может быть гораздо серьезнее, если речь идет не столько о дурных манерах, сколько о недостойном поведении, некрасивых поступках и негативных душевных качествах. Но если вы готовы задуматься о том, за что вас не любят и не уважают окружающие, все еще можно исправить.

Уяснив себе причину недовольства коллег, срочно начинайте над собой работать, так как при таком варианте увольнение вас не спасет: от себя не убежишь, и на новом месте неизбежно возникнут те же проблемы.

Однако было бы слишком просто, если бы моббингу подвергались только нерадивые работники и разгильдяи, обремененные дурными привычками. В том-то и состоит коварство этого явления, что от него не застрахованы и те, кто меньше всего того заслуживает. Хороший профессионал – первый в очереди не только на повышение, но и на подсиживание.

Вариант 2. Вас пытаются выжить с какой-либо корыстной целью.

Если вы предполагаете тайную интригу с целью занять ваше место или не допустить продвижения по службе, взвесьте свои силы. Если у вас хватает «куражу» на непростую борьбу, рискните. Если же вы знаете за собой набор таких качеств, как тревожность, мнительность, склонность терять веру в свои силы и неумение достойно проигрывать, то срочно «рвите когти» до того, как сложное психологическое противостояние подорвет вашу психику и здоровье.

И все-таки нельзя сказать, что коллег травят преимущественно в целях конкурентной борьбы. Ведь слово моббинг происходит от англ. «mob» – толпа. А толпа весьма отличается от коллектива или сообщества. На то и говорят «инстинкт толпы», чтобы подчеркнуть иррациональность тех действий, которые так часто совершаются группами людей, каждый из которых никогда не поступил бы так в одиночку.

Вариант 3. Вас травят за то, что вы не можете в себе изменить, или вообще «просто так». То есть, окружающие реагируют на такие ваши особенности, над которыми вы не властны, – вы мужчина или женщина, человек «не той» расы или национальности, «не того» происхождения или образования; вы инвалид, приезжий, представитель нетрадиционной сексуальной ориентации и т.п. Однако и в этом случае вы отнюдь не статист. Практика показывает, что люди со сходными характеристиками в похожих обстоятельствах совершенно по-разному адаптируются в коллективе: одни становятся предметом насмешек и преследований, а другие не испытывают никаких сложностей. Все зависит от того, считаете ли вы свою особенность фатальной и ключевой в своей жизни или судьбе.

Большинство проблем кроется в нашем сознании. Закомплексованный человек – это легкая «добыча» в социальных джунглях, раненная трепетная лань, привлекающая запахом крови хищников. Именно такие особи рискуют стать жертвой моббера-«вампира», который занимается травлей сам и накручивает других исключительно из любви к процессу. Подобные личности упиваются смятением, смущением, раздражением, слезами, гневом

– короче, любыми негативными эмоциями, которые им удалось индуцировать в окружающих. Поэтому придется продемонстрировать поистине железную выдержку, чтобы выстоять и навязать противникам игру под названием «подразни манекен»: нет ничего нелепее, чем дразнить того, кто не реагирует, – и скучно, и со стороны выглядишь полным идиотом. Поэтому, если вы научитесь игнорировать придирки, насмешки и мелкие пакости, от вас неизбежно отстанут, чтобы заняться поиском новой жертвы.

Не исключено, что причины вашей травли нелепы и несправедливы. В любом случае уйдите с головой в работу, станьте патриотом фирмы, профессионалом высокого класса и ценной кадровой единицей – при этом у вас появится шанс, что вас будут ценить «несмотря ни на что».

Очень многое зависит от общего психологического настроя и от того, насколько человек дорожит своей работой. Если человек, почувствовав психологический дискомфорт, уволился, можно считать, что инцидент исчерпан: неприятно, но можно пережить. Настоящей жертвой моббинга рискует стать тот, кто решил во что бы то ни стало «победить», «доказать», удержаться на работе ЛЮБОЙ ЦЕНОЙ. В процессе такой борьбы работа превращается для человека в сверхценность, при утрате которой он как бы теряет смысл жизни. Именно в этом случае возможны серьезные болезни, семейные проблемы, психические расстройства и даже суициды.

Человек может испытывать болезненную зависимость от конкретного места работы по самым разным причинам: низкая самооценка и боязнь остаться безработным; кошачья склонность «привыкать к месту» и боязнь перемен; страх финансовых потерь; бедный духовный мир и кругозор; причины интимного характера (к примеру, влюбленность в одного из коллег) и много другое.

Противостоять этому помогает наличие в человеке внутренней свободы, высокой самооценки, зрелости и самодостаточности. Многие также зависят от умения рационально планировать свою

жизнь. Опасно, к примеру, «класть все яйца в одну корзину» и строить свое будущее из расчета, что конкретная работа будет «вечной». В этом плане особенно опасны кредиты, которые повязывают человека по рукам и ногам, лишают свободы и делают зависимым. Нельзя строить жизнь так, чтобы потеря работы могла обернуться крахом для всей семьи.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам индивидуальных консультаций психологов

Киево-Святошинского Центра социально-психологической реабилитации населения и его информирования по вопросам последствий Чернобыльской катастрофы