

Нам образи не страшні!

Образу можна проковтнути, придушити, затаїти, а можна і висловити, виказати, виплеснути. Образа може бути легка, скороминуща, а може бути гірка, пекуча і навіть смертельна. Образи можна зберігати, накопичувати. Їх можна гасити, зносити, за них можна мстити. Але образу можна і не помітити, пробачити, забути ...

Читати російською

Обиду можна проглотить, подавить, затаить, растравить, а можно и выразить, выказать, выплеснуть. Обида может быть легкая, мимолетная, а может быть горькая, жгучая и даже смертельная. Обиды можно хранить, копить. Их можно гасить, сносить, за них можно мстить. Но обиду можно и не заметить, простить, забыть...

Крупные и мелкие обиды сопровождают нас всю жизнь – как неприятные моменты и как знаковые события, влияющие на нашу судьбу. В спектре человеческих чувств – это одно из самых темных и разрушительных. Обиженный всегда чувствует себя жертвой несправедливости. При этом судьей выступает он сам, и чаще всего к себе пристрастен. Все это очень и очень субъективно: то, что для одного повод для серьезной обиды, для другого – не стоящий особого внимания эпизод. Наиболее обидчивы люди эгоцентричные, самовлюбленные и инфантильные. Им всегда кажется, что они заслуживают более вежливого обращения, другого мужа или жену, большую зарплату, лучшую власть, иную родину. Втайне это всегда преувеличение своих заслуг, страданий, места в жизни других людей, своей роли в общей жизни.

Обидчивость может сформироваться под влиянием целого ряда факторов или, наоборот, из-за одного-единственного эпизода.

В любом случае повышенная обидчивость – это заслуживающий внимания симптом, свидетельствующий о наличии серьезных

психологических проблем. Бывает, что только опытный психолог в процессе продолжительной работы с клиентом способен раскопать истоки этой черты характера. Но очень часто причины, что называется, лежат на поверхности, и стоит только задать себе вопрос «Откуда это во мне?» или «Зачем мне это надо?» – и многое становится ясным.

Откуда берутся обиды?

Истоки обидчивости нередко приходится искать в детстве. Малыш все время обижается – на маму за то, что не дала третье пирожное; на бабушку, которая заболела и не читает сказку; на папу, не купившего самого большого медведя; на камень, о который споткнулся; на дождик, из-за которого нельзя пойти гулять... Это проявление детского эгоцентризма, когда кажется, что весь мир вращается вокруг тебя. По мере взросления и созревания личности человек учится считаться с интересами других; определять свое место в этом мире; осознавать границы, отделяющие его «Я» от окружающих. Уже к 7-летнему возрасту ребенку пора понимать, что сластей должно хватить на всех; больную бабушку нужно пожалеть; папе приходится соразмерять цену игрушки с семейным бюджетом; чтобы не споткнуться, нужно смотреть под ноги, а дождик идет просто потому, что погода такая.

Если по каким-либо причинам созревание личности тормозится, то привычка обижаться может остаться на всю жизнь. Многие зависят от того, как родители реагируют на капризы ребенка. Если обиженный малыш сразу попадает в центр внимания, если все бросаются его утешать и ублажать, то какой смысл пытаться справиться с обидой, учиться осознавать, где она справедлива, а где неразумна и даже смешна? Получается, что обижаться выгодно. В итоге склонность постоянно испытывать это вредное чувство закрепляется и в сознании, и на поведенческом уровне как инструмент манипулирования окружающими.

Иногда обидчивость является проявлением темперамента и некоторых врожденных качеств. Бывает, что у ребенка есть все

основания обижаться, а он сам для себя находит повод порадоваться жизни. У другого все вроде нормально, но он привыкает копить обиды, «купаться» в них, приобретает синдром жертвы, с которым не расстается уже и в солидном возрасте. Но все-таки гораздо чаще это следствие просчетов в воспитании – избалованный или же неуверенный в своих силах, «недолюбленный» ребенок предрасположен к обидчивости и депрессиям в зрелом возрасте.

Учимся обижаться «правильно».

- Конечно, речь не идет о том, чтобы вовсе перестать обижаться – это нереально. Но стоит подумать о том, как конструктивно реагировать на обиды.
- Учитесь анализировать причины, по которым вы обижаетесь. У каждого человека есть свои «болевы́е точки», не всегда известные окружающим. Вы – не исключение. Поэтому перед тем, как обижаться, постарайтесь понять истоки своей болезненной реакции: не исключено, что ваш «обидчик» и не думал задеть вас.
- Если вы неоднократно обижались по одному и тому же поводу, то задумайтесь, не говорит ли в вас какой-либо комплекс, не связано ли это с синдромом обманутых ожиданий, не предъявляете ли вы к окружающим завышенные требования, не пытаетесь ли снять с себя ответственность за свое неправильное поведение, не поставили ли вы свою самооценку в зависимость от мнения окружающих. Осмыслив истоки своей обидчивости, можно если не вовсе избавиться от этой склонности, то уж во всяком случае, добиться, чтобы она не портила жизнь вам и вашим близким.
- Если вас донимают обиды на людей из ближайшего окружения – членов семьи, давних друзей, многолетних коллег, попытайтесь поговорить с ними «по душам», объясните им, что именно вас ранит. Самые близкие люди лучше всего знают наши «болевы́е точки» и очень часто сознательно или бессознательно задевают нас «в воспитательных целях», чтобы «отучить обижаться»; в

отместку за что-то; с целью манипулирования и даже со скуки, чтобы «подразвлекаться», наблюдая привычную бурную реакцию. Проблема будет снята раз и навсегда, если вы поймете, что сами провоцируете окружающих и перестанете реагировать.

- Задумайтесь, тактичны ли вы сами, не обижаете ли окружающих? Может, они всего лишь защищаются, нанося вам «ответные удары»?
- Не рассчитывайте на то, что окружающие всегда будут догадываться о том, чего вам хочется. Учитесь формулировать и выражать свои ожидания, и тогда разочарований и обид в вашей жизни сразу станет меньше.
- Не спешите объяснять поступки других тем, что они хотели вас обидеть. Попробуйте объяснить действия человека его собственными интересами или желанием вам помочь, а не особым злым умыслом.
- Не старайтесь скрывать свои обиды, чтобы «не ссориться». Загнанные внутрь негативные эмоции проявляются в выражении глаз, мимике, интонации, осанке, стиле общения и, как ржавчина, разъедают отношения с окружающими. Но что самое страшное, – невысказанные, неизжитые, не переваренные обиды негативно влияют не только на психику, но и на здоровье человека.
- Не выказывайте свою обиду в виде ответного выпада (еще неизвестно, чья возьмет). Постарайтесь найти такие слова, которые побудят вашего обидчика к обсуждению. Может, вы не так его поняли, или он погорячился, не обладает достоверной информацией, вовсе не хотел вас обидеть, а может (о чем думать не всегда хочется), в чем-то и прав?
- Избегайте демонстративно выказывать обиду. «Показательные выступления», сопровождающиеся «артистическими приемами», «каменным лицом» или, напротив, повышенной эмоциональностью, слезами и пр. – это чаще всего способ манипулирования окружающими, попытка привлечь к себе внимание, вызвать чувство раскаяния, добиться желаемого, напроситься на заверения

в любви, дружбе и вечной преданности. Это пагубный путь – рано или поздно, но окружающие начинают понимать «подтекст» подобного поведения, что только усугубляет ситуацию.

- Если вы часто обижаетесь на коллег, попутчиков в транспорте, продавцов, клиентов, задумайтесь о том, что вы только эпизод в их жизни. Под девизом «сам себе психолог» попытайтесь некоторое время объяснять поведение окружающих причинами, совершенно не связанными лично с вами: нахамил чиновник – устал к концу дня; был невежлив продавец – его «довел» предыдущий покупатель; не поздоровался знакомый – задумался о своем; не сложился разговор с коллегой – тот просто не выспался.
- Научитесь распознавать тех, кто получает удовольствие, нанося обиду другим. Реагировать на таких людей – это играть в их игру, неизбежно оказываясь в проигрыше. Таких «профессиональных» обидчиков нужно просто пожалеть: самоутверждаться за чужой счет их побуждают психологические проблемы, убогость духовного мира, одиночество, скрытые комплексы, неуверенность в себе, хронические заболевания... Если вы перестанете реагировать на таких людей, они быстро потеряют к вам интерес.
- Подумайте, кому вы могли бы при случае пожаловаться. Это должен быть порядочный человек, обладающий определенными душевными качествами: здравым смыслом, оптимистическим взглядом на жизнь, действительно хорошим к вам отношением. А то есть такие любители пожить чужими бедами, что способны только растравливать и подогревать обиды окружающих. Учитесь жаловаться так, чтобы это стало способом душевного очищения.
- Помните, что наилучший способ избавиться от обиды – это простить того, кто вам ее нанес. Учитесь прощать, не накапливайте обиды, не возвращайтесь к ним ни в душе, ни на словах. Как говорят англичане, «Forgive and forget!» – Простите и забудьте!
- Проанализируйте, не появилось ли в вашей жизни больше обид. Чаще всего это связано не с тем, что «весь мир

ополчился против вас», а с состоянием вашей нервной системы, психологическими или физиологическими причинами, наличием хронического стресса (проблемы на работе; семейные конфликты; переживания из-за отсутствия спутника жизни; кризис среднего возраста; болезненная реакция на отход от семьи повзрослевших детей; климакс; нервные, эндокринологические и другие хронические заболевания; соматические расстройства и многое другое.) В этом случае малейшие шероховатости в отношениях с окружающими могут стать причиной непонимания и конфликтов из-за гиперчувствительности человека, психика которого представляет собой своеобразную «раневую поверхность». Таким образом, повышенная обидчивость может быть сигналом к обследованию состояния здоровья и обращению к психологу.

...Без обид не проживешь. Но мы советуем задуматься – какое место это чувство занимает в вашей жизни, влияет ли на ее качество, не вошло ли в привычку. Может, вам доставляет удовольствие все время чувствовать себя жертвой – обстоятельств, других людей, нашей власти? И даже если вы сжились со своей ролью «вечно обиженного», подумайте о том, чего вы лишаете себя, отдаваясь во власть этого не самого лучшего чувства. Проанализируйте, насколько полноценно получаемое вами удовольствие от роли жертвы и чего вы себя лишаете – возможности радоваться жизни, прелести теплых отношений с близкими, трезвого взгляда на окружающую действительность... Нет, обиды – не для нас!

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 учитель, врач, журналист, 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 расprostертыми 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 собою, 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 хорошие 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 настроения 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

Мобінг – нове модне слово чи реальна небезпека?

Про мобінг ми чуємо все частіше. Таке враження, що йдеться про епідемію нової соціальної хвороби. Судячи з численних закордонних публікацій, саме це підступне явище провокує звільнення з роботи, судові процеси, неврози, суїциди і матеріальні втрати, обчислювані в мільярдах. На робочому місці від нього страждають чоловіки і жінки, старі досвідчені професіонали і молоді працівники. Мобінг процвітає як у державних установах, так і в приватних фірмах.

Читати російською

О моббинге мы слышим все чаще. Такое впечатление, что речь идет об эпидемии новой социальной болезни. Судя по многочисленным зарубежным публикациям, именно это коварное явление провоцирует увольнения с работы, судебные процессы, неврозы, суициды и материальные потери, исчисляемые в миллиардах. На рабочем месте от него страдают мужчины и женщины, старые опытные профессионалы и молодые работники. Моббинг процветает как в государственных учреждениях, так и в частных фирмах.

Этому явлению посвящают статьи, книги и сайты. Чтобы успешнее с ним бороться, появляются общественные организации; открываются горячие телефонные линии и вносятся изменения в законодательство. На нем наживаются журналисты, психологи и юристы... Так что же это – реальная и нешуточная опасность для каждого работающего человека или очередная «раскрученная» тема; новая напасть или давно существующее явление? Попытаемся разобраться.

Что такое моббинг?

Термин «моббинг» родился в начале 80-х с легкой руки психолога и ученого-медика, доктора Ханца Леймана, который провел исследование этого явления на рабочих местах в Швеции. 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. А проще говоря – это когда в коллективе кто-то кого-то пытается выжить. Подобное явление существовало всегда. Только вот палитра для описания всех «прелестей», с которыми можно было столкнуться по месту работы, была ярче и разнообразнее: травля, дразги, склоки, подсиживание, сплетни, подковерные игры, мелкие пакости и крупные подлости, стукачество, интриги, хамство, самодурство... А можно сказать еще и так: эмоциональное насилие, сексуальные домогательства, психологический садизм, инстинкт толпы... Или вот эдак: комплекс жертвы, неумение выстраивать межличностные отношения, неэффективное управление... И это все о нем – о моббинге.

Безусловно, привлечение всеобщего внимания к тем негативным процессам, с которыми можно столкнуться на работе, – это большой шаг вперед по части гуманизации общества, защиты прав человека и общего улучшения качества жизни. Ведь если какое-либо негативное явление у всех на слуху, его легче выявлять, изучать и разрабатывать методы борьбы с ним. Вместе с тем, широкомасштабное обсуждение какой-либо проблемы не обходится без весьма опасного «побочного эффекта»: шумиха способствует своеобразной популяризации социального зла под рубрикой «А теперь, детки, повторим еще раз слова, которые никогда нельзя произносить». И все же будем надеяться, что плюсов в том, что явление получило свое имя и продолжает привлекать к себе всеобщее внимание, больше, чем минусов.

Немного теории: моббинг, боссинг, буллинг...

Моббинг – это общий термин, который описывает несколько вариантов психологической травли на рабочем месте. Различают вертикальный моббинг – это когда коллектив ополчается против начальника или же начальник выживает неугодного ему работника

(этот вид моббинга еще называют боссингом – от английского boss, начальник). Горизонтальный моббинг предполагает травлю коллективом одного из работников: «все против одного». Именно этот вид моббинга в наибольшей мере отражает содержание самого термина, произошедшего от английского «mob» – толпа. А еще есть буллинг (термин, встречающийся преимущественно в Британии). Чаще всего этим словом обозначают травлю «один на один». Приверженцы этого термина считают, что в любой коллективной травле все равно наличествует зачинщик и «вдохновитель» процесса. Справедливости ради стоит еще упомянуть «сэндвич-моббинг», предполагающий одновременную травлю и по вертикали (начальством), и по горизонтали (со стороны коллег).

Для лучшего понимания природы этого явления следует также учитывать, что моббинг может быть сознательный (преднамеренный) и неосознанный (стихийный). Сознательный моббинг – это целенаправленные действия, имеющие конкретную четко сформулированную цель: создать человеку такие условия, чтобы он уволился с занимаемой должности. В этом случае речь чаще всего идет о корыстных мотивах – занять чью-то должность, провести на нее кого-то из «своих», выслужиться перед начальством. Неосознанный – это когда человек не отдает себе отчета в том, что занимается травлей. Просто кто-то из коллег вызывает у него постоянное раздражение, которое накапливается и которое уже просто нет сил сдерживать: «Как он (она) меня бесит!» – говорим мы в таком случае. Но это только лишь чувства и эмоции (пусть и не лучшего толка), а не коварные планы по изгнанию кого-либо из коллектива.

Моббинг также может быть латентный и открытый, индивидуальный и групповой. А еще – хронический или самовозрождающийся – когда, выжив одного коллегу и немного поскучав, «коллективчик» принимается за новую жертву. Точно так же может себя вести «серийный буллер-киллер» (наиболее часто встречающийся среди руководителей отделов), который «мочит» жертву за жертвой. Нередко также попадаются буллеры-вампиры,

которых интересует преимущественно процесс (попить кровушки), а вовсе не результат в виде увольнения коллеги или подчиненного.

В чем проявляется моббинг?

Практикуемые способы выживания человека с работы весьма разнообразны: отказ в помощи и общении; игнорирование просьб; негласный бойкот; пресечение деловых контактов; провоцирование стрессовых ситуаций; разного рода унижения. Занимаясь моббингом, регулярно ставят под сомнение профессиональную компетентность коллеги; игнорируют его успехи; за его достижения хвалят других; способствуют тому, чтобы работник был нагружен лично ему неприятными обязанностями и пр. Не менее действенны и всякого рода мелкие пакости: перепутать бумаги; удалить нужные файлы; испортить технику; «заморить» любимые цветочки; распуścić порочащие человека сплетни; не позвать к телефону; не передать важную информацию; сделать объектом насмешек или двусмысленных шуток;

Однако все вышеперечисленные методы применяются при сознательном моббинге, заниматься которым – удел негодяев (неосознанный моббинг – это явление более тонкое и лежащее в плоскости не столько поступков, сколько психологических реакций).

Кто может стать жертвой моббинга?

Провоцирующими могут быть определенные черты характера работника – закомплексованность, тревожность, мнительность, склонность к синдрому жертвы. Такие люди просто притягивают неприятности и недоброжелательное к себе отношение. Хотя считается, что объектом нападок может стать любой человек, который хоть каким-то образом отличается от большинства: умнее/глупее; богаче/беднее; красивее/уродливее; новичок/«старичок»; провинциал/городской; другой национальности; «не того» пола; приезжий; получивший

повышение/понижение по службе да и вообще волею судеб каждый работающий человек – как говорится, от сумы да от тюрьмы (т.е. от моббинга да боссинга) не зарекайся.

Стать объектом травли может и человек, который как бы «заслужил» нехорошее к себе отношение: необязательный, ленивый, обладатель дурных привычек и пр. Кто сказал, что мы должны одинаково хорошо относиться ко всем без исключения сослуживцам и моментально начинать любить всякого новичка, появившегося в коллективе? Кто нас может заставить испытывать симпатию к коллеге, который регулярно срывает график сдачи работ, подводит весь коллектив, неопрятен, безалаберен, а то и вовсе далек от порядочности? А если он нытик, прилипала и мелкий интриган? Вполне нормально, если приход нового человека сопровождается периодом притирания, во время которого к человеку присматриваются и испытывают его в разных ситуациях, наблюдая, как он себя поведет. А если человек так и не пришелся ко двору? В нормальном здоровом коллективе и «притирание», и даже возможное «отторжение» проходит само собой, между ДЕЛОМ как череда мелких рабочих конфликтов. Нередко интенсивная работа и здоровая атмосфера «перемалывают» (пусть и не сразу) самых нерадивых работников. А те, кто так и не прижился, увольняются «скучно» и без скандалов. Совсем иначе это происходит в коллективе, где наблюдаются не совсем здоровые процессы. В этом случае моббинг может стать коллективным «развлечением» и тогда все вопросы – к руководству.

В рамках одной статьи нет возможности ответить на жизненно важные вопросы: чем грозит моббинг; как не стать его жертвой; какие просчеты в руководстве могут спровоцировать это отвратительное явление. Об этом в наших следующих публикациях.

Наиболее типичные последствия моббинга.

Ни в коем случае нельзя недооценивать возможное негативное влияние моббинга на здоровье, психику и даже судьбу человека, который ему подвергается.

Травля на работе может привести к возникновению чувства социальной неполноценности; заболеваниям на нервной почве; проблемам со сном; нервным срывам; депрессивным состояниям; инфарктам и даже самоубийству. Ужасное ощущение «все против меня» разрушает психику человека; фатально влияет на его самооценку. Работник начинает сомневаться в себе, своей компетентности и способности ладить с другими людьми. Наиболее парадоксально, что человек, подвергающийся систематической травле, упорно не желает уходить с работы. Борьба ради борьбы приводит к сдвигам в психике: желание «победить» глобализируется и превращается в суперцель. Место работы представляется особо ценным и чуть ли ни единственно возможным. Возникает иллюзия, что он больше никогда не сможет найти себе «место под солнцем».

У жертвы моббинга может развиваться подозрительность на грани паранойи. Рядовые и даже рутинные неурядицы и сбои в рабочем процессе начинают ему казаться происками врагов. В самом невинном замечании чудится ирония, сарказм и скрытая критика. Человек начинает подозревать приятелей и коллег по работе в двурушничестве и предательстве. Издерганность, напряженность, завышенная готовность защищаться, переходящая порой в агрессию – и вот от человека реально отворачиваются те, кто даже и не думал участвовать в его травле. Истощение нервной системы неизбежно сказывается на качестве работы. Таким образом, к моменту увольнения ни у кого не возникает сомнения в правомерности такого исхода. И долгое время спустя человек все еще может находиться в состоянии посттравматического стресса. А приобретенная неуверенность в себе впоследствии может серьезно навредить на новом рабочем месте и повлиять на всю жизнь.

В этой длительной психологической войне не бывает победителей: жертва обессилена и нередко больна; страдают ее родные и близкие... Тех, кто «выиграл», можно только пожалеть, как всякого, кто ступил на путь морального разложения... А организация, в которой имели место подобные события, терпит

значительные материальные и моральные потери: убытки из-за падения производительности труда; подорванная репутация; уход (иногда несколько отсроченный) хороших профессионалов, которые не хотят ни участвовать в подобных играх, ни идти на риск стать следующей жертвой.

В рамках одной статьи нет возможности ответить на жизненно важные вопросы: как не стать жертвой моббинга и какие просчеты в руководстве могут спровоцировать это отвратительное явление. Об этом в наших следующих публикациях.

Мария КИРИЛЕНКО

По материалам индивидуальных консультаций психологов

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

Мамо, ти мене любиш?

Жінки не так вже й часто сумніваються в тому, чи люблять вони своїх нащадків. А от дітям властиво постійно відчувати сумніви в маминій любові. Буває, що їм просто дуже важко розгледіти теплі почуття за материнськими вимогами та очікуваннями, виховними теоріями та схемами. А часом діти просто не сприймають той вид любові, який притаманний їхній мамі. На жаль, психологам доводиться спостерігати випадки, коли материнська любов стає важким тягарем для дитини, спотворює його психіку і навіть калічить долю. Звичайно, це трапляється не так часто, однак і не настільки рідко, щоб замовчувати цю проблему.

Читати російською

Женщины не так уж часто сомневаются в том, любят ли они своих отпрысков. А вот детям свойственно постоянно испытывать сомнения в маминой любви. Бывает, что им просто очень трудно разглядеть теплые чувства за материнскими требованиями и ожиданиями, воспитательными теориями и схемами. А порой дети просто отторгают тот вид любви, который присущ их маме. К сожалению, психологам приходится наблюдать случаи, когда материнская любовь становится тяжелым бременем для ребенка, уродует его психику и даже калечит судьбу. Конечно, это случается не так часто, однако и не столь редко, чтобы замалчивать эту проблему.

Чаще всего то, что мы называем материнской любовью, – это коктейль из инстинктов, эмоций, сознательных и подсознательных мотивов. Хотелось бы выделить некоторые «ингредиенты» этой любви, которые могут доминировать, определяя характер отношения матери к ребенку и стиль его воспитания.

Любовь-инстинкт

Подобная любовь направлена на то, чтобы оберегать своего детеныша, следить за тем, чтобы он был в тепле, сыт и здоров. Это чувство является основой любви матери к своему чаду и залогом нормального развития ребенка. Но вряд ли кто-то будет спорить с тем, что современная женщина не может уподобляться самке, радеющей лишь о физическом выживании ребенка и слепо защищающей своего детеныша от «вражеского» окружения. У людей материнский инстинкт в норме облагораживается духовностью, социальными аспектами, знаниями, способностью к самоанализу, уважением и интересом к своему ребенку как к личности.

Ребенок всегда будет ощущать себя обделенным и вряд ли оценит самоотверженную заботу о себе, если мать не будет уделять внимание его внутреннему миру, с уважением относиться к его мнению.

Любовь-тревога

Женщины, которым свойственна материнская тревожность, не

способны прислушаться к доводам рассудка. Они могут все время кутать малыша; бесконечно его перекармливать; бороться с микробами, ошпаривая кипятком клубнику; тормозить созревание ребенка, не отпуская его от себя. Но главное – нагнетать мнимые и реальные опасности, создавать нездоровую атмосферу страха: «Не бегай – упадешь»; «Не лезь на дерево – расшибешься и остаток жизни проведешь в гипсе»; «Не иди гулять на улицу – там хулиганы (насильники, наркоманы, бандиты)»; «В лагерь нельзя, заболеешь – кто за тобой будет ухаживать?»; «Сам к бабушке не поедешь, попадешь под машину (трамвай, электричку)». Все это вполне реальные опасности. Но вместо того чтобы готовить ребенка к жизни, такие матери от нее ограждают. Реакция детей на тревожность матери может быть двойной – либо клиническая неосторожность (все это «мамины сказки»); либо – инфантильность, неумение за себя постоять, боязнь самостоятельной жизни.

Любовь-разум

Но бывает и так, что мать – воплощение рационализма. Интеллект берет верх и подавляет и инстинкты, и эмоции, и чувства. «Разумная» мать вечно озабочена тем, чтобы делать все «правильно». Именно такие мамы веками являлись дисциплинированными исполнительницами модных теорий. То они не брали малыша на руки, если тот плакал; то переводили ребенка на искусственное питание во времена усиленной рекламы фабричных смесей; то кормили новорожденного строго по часам, даже если он синел от голодного крика. Сейчас гораздо шире разброс воспитательных подходов, теорий рационального питания и здорового способа жизни. Поэтому у мам-рационалисток выбор весьма широк. В итоге они то шарахаются из теории в теорию; то надолго становятся адептами какой-нибудь одной; то применяют к своим детям элементы разных, порой взаимоисключающих теорий. И за всеми этими заботами так сложно установить простые теплые отношения с малышом.

Любовь-дрессировка

В этом случае мать больше всего озабочена тем, чтобы ребенок следовал определенной раз и навсегда схеме поведения. И не столь важно, чем обусловлено подобное стремление, – педагогическим или управленческим стажем, религиозными догмами или верностью избранной теории. В таких семьях постоянно звучит фраза «ребенок должен». И за жесткими рамками, в которые стараются втиснуть ребенка, очень трудно рассмотреть собственно любовь, здоровые чувства и эмоции. В любом случае можно наблюдать негативное воздействие всего этого на детей.

Одни из них могут приобрести чувство превосходства над окружающими и начать упиваться своей правильностью и «особенностью»; стать ограниченными маленькими старичками, впадающими в ступор, если что-то не укладывается в привычную схему. А другие, напротив, с треском ломая строгие рамки, могут рано сбежать на улицу, которая им покажется раем после строго регламентированной домашней жизни.

Любовь-власть

Иногда в материнском сознании довлеющим является стремление утвердить свою власть над ребенком, реализовать чувство собственности. Повеления в этом случае не объясняются и не обсуждаются. Здоровье, счастье, судьба ребенка отходят на задний план. Главное – послушался ребенок или не послушался. Такие мамы-диктаторы утверждают в своей власти ежечасно и ежесекундно. И чем бессмысленнее и нелепее приказание или запрет, тем сладостнее это чувство: власть и самодурство идут рука об руку. Муштра, тотальный контроль, подавление индивидуальности, – стоит ли говорить о том, что от ребенка не приходится ожидать ни здоровой психики, ни нормальных сыновних или дочерних чувств.

Любовь-служение

Некоторые матери отдают все силы обслуживанию ребенка. Они озабочены качеством и количеством еды, идеальной чистотой, аккуратной одеждой. Разве это плохо? Но ребенок при этом нередко живет в атмосфере запретов и ограничений. Карандаши –

нельзя: вдруг стены обрисует. Пластилин – тоже нельзя: от пола потом не отдерешь. Бегать на природе – нельзя: упадет на траву, брючки не отстираешь. На пляже – только возле мамы в белоснежных трусиках, с завистью поглядывая, как играют у воды другие дети...

Любовь-попустительство

Есть еще бездумная, спонтанная любовь-потакание. У таких матерей одно желание – чтобы ребенок ее любил и был счастлив. Любовь при этом покупается разрешением всего, чего бы детям ни захотелось; удовлетворением всех их желаний, в первую очередь материальных. Хорошо еще, если семья не слишком богата: есть шанс, что ограниченные материальные ресурсы научат детей сдерживать свои желания. А если деньги – не проблема? Что ж, тогда будет проблема с детьми.

Любовь-жертва

Материнская любовь невозможна без самопожертвования. Но нельзя ее путать с болезненной (иногда до истеричности) жертвенностью. Мама, страдающая комплексом жертвы, способна «удушить» в страстных объятиях своего ребенка. Стенания, драмы, постоянное перечисление реальных и мнимых жертв, принесенных на алтарь материнской любви, не способствует здоровым отношениям между матерью и ребенком. Синдром «вечного неоплатного долга» может сделать ребенка зависимым, несчастным человеком или же побудить его удирать со всех ног из-под родительского крова как можно раньше. И тогда прозвучит: «Я ему жизнь отдала, я всем для него пожертвовала, а он...».

Любовь-компенсация

Не намного лучше, если посредством ребенка мать пытается избавиться от своих комплексов. Женщины, не имевшие в детстве или не достигшие в зрелой жизни чего-то желанного, пытаются самореализоваться через своих детей. Учительница музыкальной школы кладет жизнь на то, чтобы ее дочь стала великой пианисткой. Мать без высшего образования поставила себе целью,

чтобы сын непременно окончил вуз. Прожившие в бедности, разбиваются в лепешку, чтобы ребенок «ни в чем не нуждался». Жертвы сурового воспитания впадают в попустительство и вседозволенность по отношению к своим детям. Таким образом, ребенок играет для матери компенсаторную роль.

Любовь-самоутверждение

Порой ребенок становится для матери настоящим полигоном для самоутверждения. И в угоду своему тщеславию малыша гоняют по секциям, бассейнам, кружкам, спецшколам и пр. Далеко не всегда это забота о будущем ребенка. Увы, очень часто это не более чем желание похвастать перед окружающими вложенными в малыша временем и деньгами. Иногда это красивая мечта прославиться как мать выдающегося человека. Или приятное чувство: «Я – хорошая мама». Желания малыша, его способности в конкретной сфере, его здоровье (в том числе и психическое) – все отходит на задний план. Такой мамаше бывает невдомек, что неспешная совместная прогулка и разговор по душам могут дать детской душе гораздо больше, чем многолетняя погоня за пресловутым «развитием». Даже если кажется, что малышу это все так же нравится, как и его маме, в детском подсознании неизбежно тлеет огонек недовольства и неудовлетворенности. Ребенок не может не чувствовать, что не он главный во всей этой гонке и любят не его, а его успехи и достижения.

Любовь-расчет

К материнскому чувству может быть примешан банальный расчет – удержать возле себя любимого мужчину, избавиться от одиночества или, выражаясь попросту, «чтоб было кому в старости стакан воды подать». Стоит ли говорить о том, что расчет и чувства – вещи взаимоисключающие?

Многие матери рожают ребенка для себя. (Речь идет не о матерях-одиночках, а об отношении к ребенку, пусть даже в полной семье.) Такие женщины-эгоистки всю жизнь рассматривают своего ребенка как пажа, как прислугу, как раба: «Какие оценки

мамочке принес?»; «Маму нельзя огорчать»; «О каком замужестве может идти речь, когда я так больна?»; «Сначала подумай, как обеспечить мать, а потом уже корми свою...». Такие мамы-вампиры могут всю жизнь сосать из своего ребенка душевные и материальные ресурсы...

Мы рассмотрели только несколько примеров того, какие чувства могут преобладать в отношении матери к своим детям. Нужно понимать, что даже в норме материнская любовь может содержать «примеси» не совсем здоровых чувств и подсознательных мотивов. Конечно, нельзя ни приуменьшать, ни преувеличивать влияние матери на своего ребенка. Очень часто отец ребенка выполняет в семье стабилизирующую и уравнивающую функцию. Тогда некоторое негативное влияние матери неизбежно смягчается. А если отца нет? Или с его мнением в семье не считаются? А может, он весь поглощен добыванием средств на хлеб насущный? А вдруг сам испытывает подобные чувства или даже является их генератором?..

В любом случае каждой маме стоит задуматься – где говорит инстинкт по отношению к ребенку, где чувство собственности, где тревожность, а где и тщеславие. Не всегда удастся разобраться в этом без помощи психолога, в некоторых скрытых мотивах женщина может не признаваться сама себе. Однако если вы сумели поставить себе «диагноз», считайте, что уже наполовину излечены. К счастью, человеческая психика весьма гибка и податлива, и только от нас зависит, какой багаж мы дадим в дорогу нашим детям.