

БОССИНГ КАК "ЭФФЕКТИВНЫЙ" СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ

Шакирова Амуланга Евгеньевна

магистрант, Южный федеральный университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

Должны ли люди оставлять хорошие рабочие места из-за боссинга?

Работа в организации — это не только тихие и спокойные трудовые будни, бывает, что и в благоприятном климате организации возникают разногласия и противоречия. Становясь острыми, они могут препятствовать успешной совместной работе и вести к конфликтам. Речь здесь пойдет не о проблемах той или иной организации на рынке, а о внутренней атмосфере и настроениях внутри компании. Так руководитель и его подчиненные находятся в постоянном взаимодействии между собой, что естественно может послужить средой для конфликтов. Современные исследователи предлагают такое значение понятия «боссинг». [1]

Субъективщина на работе появилась задолго до того, как американцы обозначали это явление термин «боссинг». Что же это такое? Боссинг (*bossing* – от англ. *boss* – хозяин, шеф) – психологический террор в отношении работника, который исходит от начальника. Проявляется *боссинг* в виде психологических притеснений работника, происходящих на протяжении длительного времени и включающих в себя негативные высказывания, необоснованную критику в адрес работника, его социальную изоляцию, распространение о работнике заведомо ложной информации и т.п.. Цель боссинга вывести сотрудника из психологического равновесия. [2] Боссинг – действия на рабочем месте имеют накопительный характер: сначала снижает мотивацию и активность работника, что в итоге становится причиной увольнений.

Причинами боссинга могут служить такие факторы:

- желание руководителя самоутвердиться за счет подчиненного (боссинг как проявление зависти со стороны руководителя или попытка подчинить строптивого сотрудника);
 - существование между сотрудником и руководителем связей, которые выходят за пределы служебных (например, когда в подчинении находится родственник, которого начальник недолюбливает);
 - желание непрофессионального руководителя разнообразить свои буднями разборками в коллективе, а также самоутвердиться за счет своего высшего служебного положения;
 - желание начальника назначить на определенную должность другого сотрудника (в этой ситуации руководитель необоснованно давит на работника с целью заставить того уволиться).
- [3]

Боссингу, как явлению, довольно распространенному в профессиональной деятельности компаний на сегодняшний день, свойственны такие признаки, как [4]:

1. Необоснованная критика со стороны руководителя, которая проявляется систематически. Она проявляется в форме грубых замечаний даже за малейшие промахи в работе подчиненного или беспричинно.
2. Все идеи сотрудника начальник игнорирует. Даже если предложения действительно конструктивны и необходимы для улучшения деятельности компании, они остаются без внимания и поддержки. Каждое проявление инициативы со стороны сотрудника в таком

случае высмеивается или игнорируется.

3. Руководитель назначает сотрудника исполнителем заведомо провальных заданий или требует выполнить работу в нереально краткие сроки.

4. Руководитель намеренно не приглашает сотрудника на важные совещания. В таком случае, служащий не может вовремя получить важную для успешной трудовой деятельности информацию, в результате его показатели работы очень низкие.

В ходе боссинга «нападающая» сторона осуществляет поиск социальной поддержки, поэтому происходит расслоение коллектива на группировки. Руководитель осознанно выбирает себе «жертву», другие же сотрудники, как правило, боясь потерять свои рабочие места, становятся просто орудиями в руках начальника. В такой ситуации всякий, вставший на сторону жертвы (или просто старающийся ей помочь преодолеть ситуацию), ставит себя под удар. Неудивительно, что защищать жертв боссинга никто не спешит. В ситуации, когда сотрудник компании стал жертвой боссинга, у него есть два пути дальнейших действий: бороться за свое место в организации или уволиться. Стоит отметить, что первый путь гораздо тяжелее второго. Но если человек категорически не желает покидать коллектив и искать новое место для деятельности, ему стоит усвоить несколько правил, которые смогут наиболее безболезненно решить все проблемные вопросы и прекратить боссинг [5]:

1. Нужно выяснить, что спровоцировало начальника на боссинг, прокрутить события за последнее время, определить, когда и с чего все началось.

2. Собрать максимум информации по сложившейся ситуации. Попросить совета у своих коллег. Чем с большим количеством людей обсудить ситуацию, тем шире и полнее будет ясна картина происходящего.

3. Подчистить все упущенные моменты на работе. У шефа не должно быть возможности упрекнуть в плохой и непрофессиональной работе. Проявить инициативу в каком-либо деле, расширить знания.

4. Оценив полученную информацию, можно попробовать пересилить страх и обсудить с боссом сложившуюся ситуацию. Во время беседы уточнить, что его не устраивает. Важно попытаться найти компромисс и договориться.

5. Если мирно решить вопрос не удастся, стоит перевести общение с агрессором в максимально формальное и печатное русло. Письменное общение – это всегда доказательства. Устные случаи, особенно, если они происходили только между начальником и неудобным подчиненным, доказать тяжело. А переписка – это факты, которые не оспоришь. И с этими фактами всегда можно обратиться к высшему руководству.

6. Не молчать о травле или агрессии. Нужно сообщать о ней своему вышестоящему начальнику. Очень часто травля затягивается именно потому, что «жертва» молчит. Конечно, сложно признаться, что вы стали жертвой, кажется, что нужно быть сильным и справиться самостоятельно. На самом деле нет – офисная травля это не то, с чем нужно справляться в одиночку. Этот вопрос должен быть урегулирован высшим руководителем, который или неправильно организовал рабочий процесс, или ошибся с назначением определенного сотрудника на руководящую должность.

7. Сохранять вежливость. Цель агрессора – вывести на эмоции, довести до срыва, заставить действовать импульсивно и необдуманно.

8. Пресекать нападки сразу. Не проявлять лояльность к обидчику, не пытаться оправдать руководителя. Нужно вежливо и спокойно сразу показывать нападающему, что вас обижать нельзя, вы можете дать отпор. Тогда он, по крайней мере, задумается, стоит ли ему продолжать боссинг.

Притеснения отдельных сотрудников со стороны руководства не являются редкостью в современном деловом мире. Изначальное неравенство сил может только добавлять остроты

этой борьбе, однако психологи советуют оценить свою готовность к возможному противостоянию. Лучший реванш над неуравновешенным шефом – увольнение с последующим трудоустройством в компанию, которая обладает отличной деловой репутацией.

Список литературы:

1. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
2. Воронцов Д. Внимание, боссинг! – 2014. - (URL: https://professional.ru/Soobshchestva/novye_svyazi_i_vozmozhnosti/vnimanie-bossing/). (Дата обращения: 21.03.2019).
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
4. Шагалова Е. Н. Словарь новейших иностранных слов. — М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА. – 2017. – с. 17.
5. Шпундра Е. Пять способов противостоять агрессии на работе. – Женский журнал Лиза. – 2017. – (URL: <https://liza.ua/lifestyle/career/5-sposobov-protivostoyat-agressii-na-rabote/>). (Дата обращения: 21.03.2019).