

Почему мы молчим о травле и как это остановить?



В западной бизнес-культуре есть термин **«Mobbing»** (от англ. *to mob* — нападать толпой). Это не просто ссора в курилке. Это психологический террор, который в 90% случаев замалчивается.

В нашей стране тема харассмента и буллинга долгое время была табуирована. «Терпи», «не высывайся», «сама виновата» - эти установки до сих пор мешают профессионалам защищать свои границы. Но замалчивание проблемы не решает ее, а лишь превращает офис в «токсичное болото».

1. Почему об этом не принято говорить?

Исследования выделяют три причины «заговора молчания»:

- **Страх репутации:** Жертва боится клейма «скандалиста», с которым потом не возьмут в другую компанию.
- **Нормализация агрессии:** Корпоративная культура многих компаний путает «жесткий менеджмент» с откровенным насилием.
- **Отсутствие протоколов:** Люди просто не знают, кому жаловаться, если агрессор - их прямой руководитель.

2. Конфликт или Травля: Где проходит граница?

Важно понимать: конфликт - это спор о **работе**. Травля - это нападение на **личность**.

Международные эксперты по медиации используют метод «4 признаков моббинга»:

1. **Длительность:** Это происходит регулярно (минимум раз в неделю) на протяжении полугода.

2. **Дисбаланс сил:** Жертва чувствует себя лишенной права на ответный шаг или защиту.
3. **Изоляция:** Вас не просто критикуют, вас «вырезают» из социальной жизни коллектива.
4. **Целенаправленность:** Цель агрессора - не улучшить вашу работу, а заставить вас уволиться или сломаться.

3. Что делать, если вы оказались в этой ситуации?

Как лицензированный центр ДПО, мы обучаем медиаторов работе с такими «острыми» случаями. Вот первые шаги самопомощи:

- **Перестаньте верить агрессору.** Первое, что делает буллинг - разрушает вашу самооценку. Поймите: дело не в ваших компетенциях, а в деструктивном поведении другой стороны.
- **Ведите «дневник фактов».** Записывайте даты, время, свидетелей и суть инцидентов. В западной практике это называется *документальный след*. Когда у вас есть список из 20 эпизодов, это уже не «ваши ощущения», а доказательная база.
- **Ищите внешнюю опору.** Не пытайтесь решить это внутри токсичного круга. Обратитесь к медиатору или юристу вне компании. Взгляд со стороны лишает агрессора его главного оружия - секретности.

Резюме

Мир меняется. Сегодня «токсичность» - это признак непрофессионализма. Мы в Академии Развития Компетенций убеждены в том, что здоровые границы в коллективе - это фундамент, без которого не построить ни карьеру, ни успешную компанию.

Медиация - это профессия будущего для тех, кто перерос операционку и хочет решать задачи государственного и корпоративного масштаба. Если вы чувствуете, что готовы сменить

роль „исполнителя“ на роль „арбитра“, наш центр ДПО даст вам для этого все юридические инструменты.

Чувствуете, что рабочая атмосфера становится невыносимой?

Медиация - это цивилизованный способ поставить точку в травле, сохранив достоинство и юридическую чистоту.

📌 В закрепленном посте группы вы найдете наш алгоритм подготовки к сложным переговорам. Он поможет вам вернуть контроль над ситуацией и начать говорить на языке фактов, а не боли.