

ВЛИЯНИЕ «САБОТАЖНИКА» И «ВРЕДИТЕЛЯ» НА ОРГАНИЗАЦИЮ И КОЛЛЕКТИВ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ И ПРОФИЛАКТИКА

Максим Викторович Рыбовалов
старший оператор научного взвода
Военный университет имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации
mrybovalov@mail.ru

Данил Алексеевич Власов
старший оператор научного взвода
Военный университет имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации
danil.vlasovlasov@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается явление организационного вредительства и саботажа, влияние сотрудника «саботажника» и «вредителя» на организацию и коллектив, типология деструктивного поведения, классификация методов совершения, а также их психологические последствия и профилактика. Методы противодействия и профилактики подобной деятельности сформированы через психологические признаки труда, что позволяет снизить риски «подрыва» деятельности и обеспечить высокую эффективность.

Ключевые слова: вредительство, саботаж, организационная психология, психологический климат, личность, коллектив, деструктивное поведение, профилактика.

THE INFLUENCE OF "SABOTEUR" AND "WRECKER" ON AN ORGANIZATION AND A TEAM: PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES AND PREVENTION

M.V. Rybovalov
senior operator of the scientific platoon
Military University named after Prince Alexander Nevsky
Ministry of Defense of the Russian Federation
mrybovalov@mail.ru

D.A. Vlasov
senior operator of the scientific platoon
Military University named after Prince Alexander Nevsky
Ministry of Defense of the Russian Federation
danil.vlasovlasov@mail.ru

Abstract. The article examines the phenomenon of organized sabotage and wrecking, the influence of "saboteur" and "wrecker" on an organization and a team, the typology of destructive behavior, the classification of methods of such acts, their psychological consequences and prevention. The methods of countering and preventing such activities are based on the psychological characteristics of work, which helps to reduce the risks of "sabotage" and provide high efficiency.

Keywords: malicious behavior, sabotage, organizational psychology, psychological climate, personality, team, destructive behavior, prevention.

В современных условиях развития организаций особую актуальность приобретает проблема деструктивного поведения сотрудников в виде проявлений *саботажа* и *вредительской деятельности*, представляющих серьезную угрозу для эффективной работы коллектива. Психологический аспект данной проблемы требует детального изучения механизмов влияния таких сотрудников на организационную культуру и производительность труда.

Исследования показывают, что деструктивное поведение сотрудников часто коренится в их личностных особенностях. Согласно работам А.Н. Занковского [1], деструктивное поведение в организации может проявляться в различных формах. *Открытый саботаж* характеризуется сознательным неисполнением или некачественным исполнением должностных обязанностей. *Скрытый саботаж* проявляется через затягивание сроков, создание препятствий в работе, распространение негативных слухов. *Пассивное сопротивление* выражается в игнорировании нововведений и демонстративном неповиновении. *Агрессивное поведение* характеризуется прямым противодействием и провокацией конфликтов [1].

Механизм влияния «саботажника» на коллектив представляет собой сложную систему межличностного взаимодействия. Во-первых, происходит прямое воздействие на коллег через распространение негативных установок, призывающих к подрыву деятельности организации в виде вредительства и симуляции деятельности. Во-вторых, создается негативный климат в коллективе, что подтверждается исследованиями В.П. Шейнова о влиянии психологических факторов на производительность труда [2]. При отсутствии взаимодействия в коллективе нарушается психическое благополучие сотрудников и связанная с ним эффективность трудовой деятельности. В-третьих, деструктивное поведение может проявляться в скрытых формах вредительства в виде сопротивления нововведениям и инновациям, отрицания целесообразности изменений и новых проектов.

Проведя сравнительный анализ представлений о вредительстве и саботаже, были выделены методы совершения актов организационного вредительства

и саботажа, разделяющиеся по способу воздействия на активные и пассивные.

Активные методы – действия, направленные на повреждение или уничтожение объектов и материальных ценностей, дестабилизацию обстановки в коллективе, не требующие детального планирования и использования специальных инструментов или привлечения посторонних лиц (деморализация коллектива, техническое нарушение рабочего процесса, идеологическое воздействие, передача информации ограниченного доступа противнику или создание условий для ее утечки, расточительство).

Пассивные методы – действия, направленные на создание психологического давления путем дезинформации, дистанцирования, непонимания и отказа от сотрудничества. Пассивные методы основаны на

умышленном принятии «ошибочных» решений и различаются по степени влияния на организацию.

Психологические последствия влияния «саботажника» на коллектив носят комплексный характер. На уровне личности наблюдается снижение мотивации сотрудников, рост тревожности и напряженности, а также снижение самооценки. На групповом уровне происходит деформация корпоративной культуры, формирование деструктивных групп, ухудшение коммуникации между сотрудниками. В результате снижается общая удовлетворенность работой, растет абсентеизм и текучесть кадров [3].

Особого внимания заслуживает феномен *психологического заражения*, описанный Л.А. Китаевым-Смыком [4]. В условиях психологического напряжения коллектив может легко поддаваться негативному влиянию отдельных членов группы. Это создает эффект цепной реакции, когда единичные случаи саботажа перерастают в системные проблемы организации [5].

Согласно исследованиям М.В. Молочковой [6], деструктивное поведение сотрудников можно классифицировать по нескольким типам. *Демонстративный тип* стремится привлечь внимание к своей персоне. *Конформистский тип* действует под влиянием группы. *Манипулятивный тип* использует скрытые методы воздействия. *Агрессивный тип* проявляет открытую враждебность. *Пассивный тип* демонстрирует сопротивление через бездействие.

При игнорировании данной проблемы любые формы и проявления вредительства и саботажа в организации приводят к снижению эффективности деятельности и дезорганизации групповых процессов. Таким образом, вопросы профилактики и противодействия саботажу и вредительской деятельности являются актуальными и первостепенными в системе управления организацией.

Методы профилактики и противодействия деструктивному поведению должны носить комплексный характер, включающий как административные, так и психологические методы воздействия [7].

Прежде всего, необходимо внедрить систему своевременной диагностики потенциально опасных сотрудников: регулярный мониторинг психологического климата в коллективе, проведение анонимных опросов и оценки уровня удовлетворенности работой [8].

Важным элементом профилактики является создание системы психологической поддержки. Как отмечает А.П. Егоршин [9], наличие психолога в организации позволяет своевременно выявлять и купировать деструктивные тенденции. Регулярные тренинги по развитию коммуникативных навыков и управлению конфликтами способствуют формированию здорового психологического климата.

Развитие корпоративной культуры также играет ключевую роль в противодействии саботажу. По мнению С.В. Шекшни [10], четкие ценности и нормы поведения создают естественный барьер для деструктивного поведения. Важно внедрить прозрачные механизмы оценки работы и поощрения сотрудников, что снижает риски проявления саботажа и вредительства.

Регулярный мониторинг психологического климата позволяет выявлять зарождающиеся проблемы в коллективе на ранних стадиях. Как показывает практика, своевременное вмешательство руководства и HR-специалистов может предотвратить развитие деструктивных тенденций [11].

Особого внимания заслуживает вопрос профилактики на уровне организационной структуры. Исследования Т.Ю. Базарова [12] показывают, что оптимальная структура управления и распределение полномочий снижают вероятность возникновения деструктивного поведения. Четкое определение зон ответственности и механизмов контроля минимизирует возможности для саботажа.

Эффективная система мотивации также играет важную роль в профилактике деструктивного поведения. Как отмечает И.П. Волкова [13], справедливая система вознаграждения и карьерного роста снижает мотивацию к саботажу и повышает лояльность сотрудников. При этом важно учитывать не только материальные, но и нематериальные аспекты мотивации.

В заключение следует отметить, что проблема саботажа и вредительской деятельности требует системного подхода к решению. Понимание психологических механизмов деструктивного поведения позволяет разработать эффективные методы профилактики и противодействия. Ключевым фактором успеха является создание здоровой организационной культуры, способной противостоять негативному влиянию деструктивных элементов. Диагностика, профилактика и своевременное реагирование может обеспечить надежную защиту организации от деструктивного поведения «саботажника» и «вредителя». При этом важно помнить, что профилактика всегда эффективнее, чем борьба с уже проявившимися проблемами.

Библиографический список

1. Занковский А.Н. Психология деструктивного поведения в организации // Организационная психология. – 2023, № 3. – С. 45-67.
2. Шейнов В.П. Психология конфликта и конфликтного поведения. – М.: Ось-89, 2023. – 496 с.
3. Бондаренко А.Ф. Психология деструктивного поведения. – М.: Институт психологии РАН, 2023. – 256 с.
4. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 2024. – 384 с.
5. Кораблина Е.П. Психологические аспекты организационной безопасности. – СПб.: Речь, 2024. – 312 с.
6. Молочкова М.В. Организационная психология. – М.: Юрайт, 2023. – 456 с.
7. Кузьмин Е.С., Волков И.П., Емельянов Ю.Н. Руководитель и коллектив: социально-психологический очерк. – Л.: Лениздат, 1974. – 165 с.
8. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель. – М.: Дело, 2023. – 384 с.
9. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2023. – 520 с.
10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2023. – 368 с.
11. Макшанов С.И. Психология управления. – СПб.: Питер, 2023. – 352 с.
12. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2023. – 384 с.
13. Волкова И.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Эксмо, 2023. – 288 с.