

Новосибирский психолог Екатерина Сизикова: Почему люди попадают в токсичные коллективы и как с этим бороться?

17.06.2025



Почти каждый из нас знаком с токсичной рабочей атмосферой – результатом нездоровых отношений в коллективе. Эксперт поделилась подробностями о том, как это происходит, и как с этим бороться.

Справка:

Екатерина Сизикова – клинический психолог с опытом в корпоративной и индивидуальной терапии. Начала карьеру как педагог-психолог (2001–2008), затем перешла в медицину, где занялась корпоративным консультированием, в том числе в НИИТО. В 2022 году получила второе высшее образование по клинической психологии и начала частную практику. Постоянно осваивает новые методы: символдраму, КПТ и репарационную терапию, чтобы комплексно работать с клиентами.

Суть токсичного коллектива: почему мы в него попадаем?

Екатерина объясняет, что наша психика всегда стремится к равновесию. Если

человек по каким-то причинам теряет это равновесие, например, не умеет отстаивать свои границы или говорить «нет», его психика начинает создавать вокруг него ситуации, которые подтолкнут его к восстановлению баланса. Именно поэтому такой человек с большей вероятностью окажется под началом руководителя, который подавляет.



Фото: freepik.com

«Сильный человек уже на этапе собеседования никогда не примет решение прийти к подавляющему руководителю, потому что ему это не надо. Если человек послабее с точки зрения психики, он попадает в подобные истории», — подчеркивает психолог.

Как проявляется токсичность и каковы последствия?

Токсичная атмосфера может проявляться по-разному. Иногда это группа людей, которые объединяются, чтобы «проверить границы» новичков. Руководитель при этом может либо попустительствовать, говоря: «Разбирайтесь сами», либо сам активно участвовать в этом, самоутверждаясь за счёт других. Таким образом, он собирает вокруг себя тех, кто позволяет ему это делать.



Фото: freepik.com

Если в такой коллектив попадает достаточно сильный человек, но без навыков самозащиты, он столкнется с серьёзными последствиями. Начинаются панические атаки, бессонница, пропадает аппетит, могут развиться психосоматические проявления. Это внутреннее «отравление», которое, по словам Екатерины, создаётся для одной цели: чтобы человек «выскочил» из этой ситуации.

Человек с развитым чувством собственного достоинства не будет мириться с таким положением дел. Он может продержаться какое-то время из-за вынужденных обстоятельств, но его психосоматика будет страдать, и это сильно повлияет на здоровье.

Как защитить себя и чего не хватает работодателям?

Екатерина дает четкие рекомендации:

1. Отстаивайте свои границы: «Со мной так нельзя, я так не работаю». Это как дать инструкцию к применению себя самого. Если человек не может высказать это на работе, он тащит негатив домой и выливает его на близких.
2. Будьте бдительны на собеседовании: «На собеседовании важно понимать: это не только компания выбирает вас, но и вы-компанию. Обращайте внимание на атмосферу».
3. Не копить негатив: Мозг так устроен, что если он видит стимул (например, несправедливость), запускается реакция, но если вы не выдали её (не ответили), мозг считывает повторный сигнал опасности, что приводит к тревожности. Это значит, что человек где-то не отреагировал.



Фото: freepik.com

К сожалению, специалисты готовы работать с такими ситуациями, но работодатели часто не готовы признавать проблему. Отношения в коллективе напрямую сказываются на процессах и результатах работы. Сотрудники начинают «сыпаться» и увольняться, а работодатели делают вид, что не понимают причину.

Портрет «токсика» и уровни конфликта:

Иногда люди приносят свое негативное состояние на работу из дома, когда не могут реализоваться в личной жизни. И тогда на работе они начинают «рычать».

Идеальным вариантом Екатерина считает наличие корпоративного психолога в компании, куда сотрудники могут прийти и «выгрузить» свои проблемы.

Один из самых опасных типов токсичного сотрудника – это тот, кто занимает позицию «серого кардинала» или провокатора.



Фото: freepik.com

«Когда в коллективе заводится один токсик, он достает всех. Он

обычно занимает позицию пересорить всех между собой. Даже если у вас есть коалиция, он заходит и говорит: «А он назвал тебя дождевым червяком», и все начинают между собой втыкаться», – объясняет психолог.

Она выделяет три уровня конфликта:

1. За ресурс: «Мне нужен этот сотрудник / Нет, он нужен мне».
2. За правоту: Каждый хочет доказать свою правоту.
3. Беспричинные ссоры: Когда все ругаются между собой без видимого повода.

«Что во мне, то и вовне» – этот принцип становится ключевым для тех, кто прошел личную терапию.



Фото: freepik.com

Такие люди менее подвержены внешним негативным влияниям, их сложнее выбить из колеи критикой или давлением. Они не воспринимают каждое замечание или трудность как личную атаку, а видят более высокие задачи и цели, концентрируясь на своих внутренних ресурсах и ценностях. Это делает их более устойчивыми, эффективными и ценными сотрудниками в любом коллективе.

«Из-за одного человека может страдать весь коллектив», – заключает Екатерина.

Таких людей нужно выявлять, они чувствуют себя заговорщиками и наслаждаются проделанным. Однако, к сожалению, не у всех хватает смелости прямо указать им на их поведение.

Ранее мы писали о том, что в [Новосибирске появился мурал, посвященный подвигу тружеников тыла в годы Великой Отечественной войны](#).

Алина Лашко