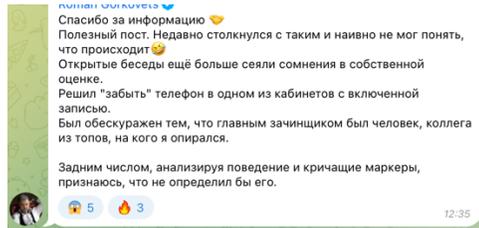


Исследование корпоративного газлайтинга

АПРЕЛЬ 2025

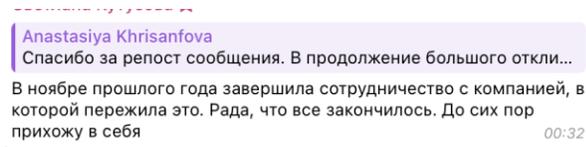
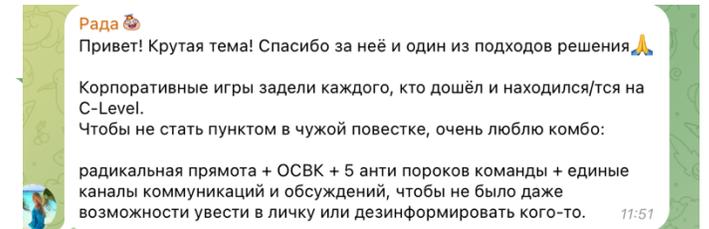
В начале апреля 2025 мы опубликовали ПОСТ, который собрал больше 7000 человек и вызвал такой невероятный отклик....



BAN Если тебя выдавливают из команды или о враждебности на уровне топов — без иллюзий.

Обычно руководителю предлагают быть «**вдохновляющим, открытым, аутентичным**». Но жизнь – живая, и среди коллег может оказаться тот, кто методично рушит твою репутацию — саботирует, подменяет смыслы, подставляет, запускает слухи, изолирует. Это не просто «конфликт» — это **корпоративный газлайтинг**. Всё выглядит «как бы случайно», но по факту — ты теряешь позиции, влияние и голос.

Главная цель — заставить окружение сомневаться в вашей роли и ценности, чтобы вытеснить вас из ключевых зон влияния или вообще «выдавить» из компании.



Как же это знакомо... Сама с этим столкнулась. Но я сама уволилась. На тот момент уже 5 лет там отработала, 2 из последних лет на антидепрессантах, купила квартиру в ипотеку, накопила фин. подушку. Так что сильно не потеряла, только приобрела. Не стоит оно наших нервов и здоровья. Пусть в своём крысячье-паучьем клубке сами варятся.



10:26

Что мы решили запустить исследование **КОРПОРАТИВНОГО ГАЗЛАЙТИНГА**.
Результаты удивили даже нас!

Газлайтинг — форма психологического насилия, при которой манипулятор целенаправленно вводит жертву в заблуждение, заставляя её сомневаться в своей адекватности, своих воспоминаниях и даже в своей личности. Может встречаться в семейных дружественных и рабочих отношениях.

Некоторые признаки газлайтинга:

- **Отрицание фактов.** Манипулятор может отрицать события, которые произошли на самом деле, или переиначивать их, заставляя жертву сомневаться в своей памяти.
- **Ложь.** Человек может лгать жертве прямо в лицо, чтобы подорвать её доверие к себе и к окружающим.
- **Искажение.** Газлайтер произвольно сочиняет мотивы поступков своей жертвы.
- **Обесценивание.** Он обесценивает чувства и достижения жертвы, заставляя её чувствовать себя незначительной.
- **Проекция.** Манипулятор перекладывает свою вину на жертву, обвиняя её в том, что она сама себе придумывает проблемы.
- **Изоляция.** Такой человек может отрицать поддержку друзей и близких жертвы, заставляя её чувствовать себя одинокой и зависимой от него.

Что получилось по итогам исследования

Краткие выводы/Апрель 2025

1. Газлайтинг — системное, а не разовое явление

92,7% участников сталкивались с газлайтингом хотя бы раз.

97,8% — наблюдали его проявления в компаниях, где работали.

Вывод: корпоративный газлайтинг — не исключение, а почти норма в управленческой культуре. Его наличие свидетельствует о токсичных коммуникационных паттернах, которые игнорируются.

2. Газлайтинг влечет за собой текучесть и разрушение доверия

45% случаев заканчиваются увольнением.

Ещё **19%** находятся в процессе переживания газлайтинга сейчас.

Вывод: в большинстве случаев газлайтинг не решается внутри системы — сотрудники предпочитают покинуть организацию. Это указывает на низкую способность компаний к рефлексии, диалогу и поддержке.

3. Топ-менеджеры не только жертвы, но и участники

20% признались, что сами участвовали в газлайтинге по отношению к коллегам.

Вывод: лидеры часто оказываются вовлечены в токсичную динамику — как осознанно, так и неосознанно. Это подчеркивает необходимость работы не только с жертвами, но и с теми, кто влияет на нормы внутри команд.

Что получилось по итогам исследования

Краткие выводы/Апрель 2025

4. Потребность в новых коммуникационных практиках

Большая часть участников выразила **готовность обучаться:**

- в работе с коучем,
- открытым коммуникациям,
- стратегиям противодействия газлайтингу.

Вывод: в организациях зреет запрос на переосмысление лидерства. Люди устали от недоверия и манипуляций — они хотят учиться говорить, слушать, договариваться.

5. Газлайтинг — не личное, а культурное

Газлайтинг проявляется в **разных типах компаний** и **на всех уровнях управления** — от линейного руководства до CEO.

Вывод: речь идёт не о «плохих людях», а о деструктивной культуре, в которой газлайтинг становится способом защиты, давления или повышения эффективности за чужой счёт.

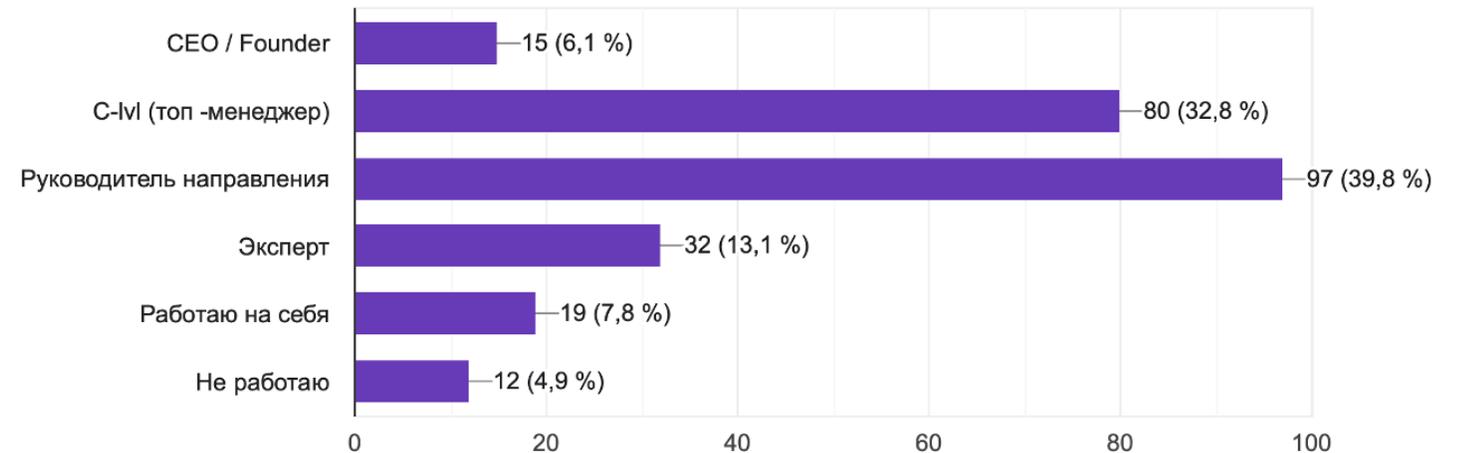
Кто принял участие?

244 участника

79% - руководители
разного ранга

39% - CEO и топ-менеджеры

36,5% из крупных
компаний

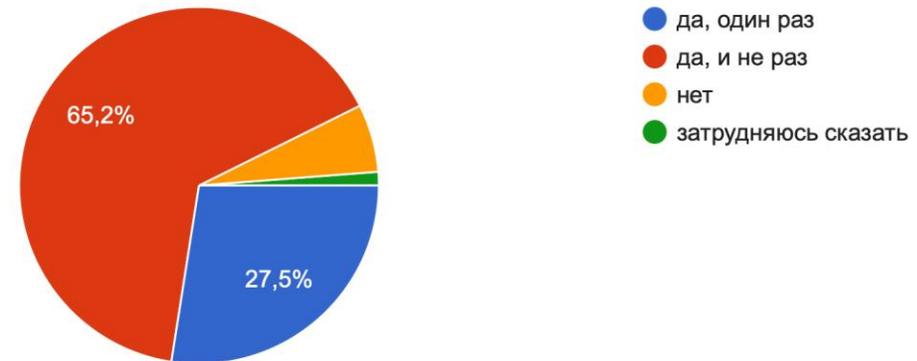


Какой % участников отметили, что были жертвами корпоративного газлайтинга?

Из **244**
участников

92,7% - хотя бы 1 раз и
больше

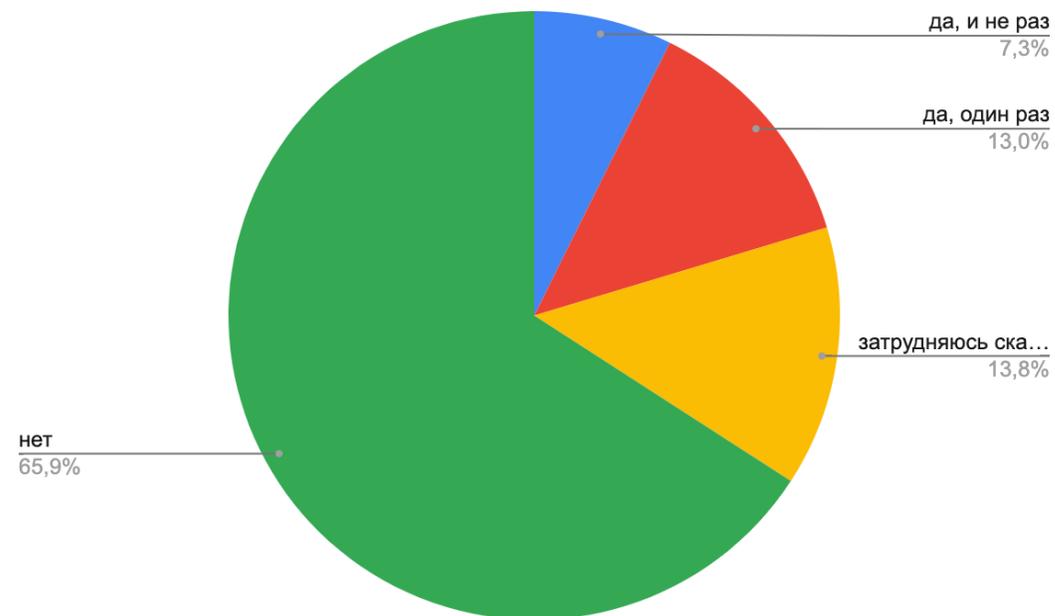
Были ли ситуации, когда вы подвергались корпоративному газлайтингу?
244 ответа



А сами участвовали?

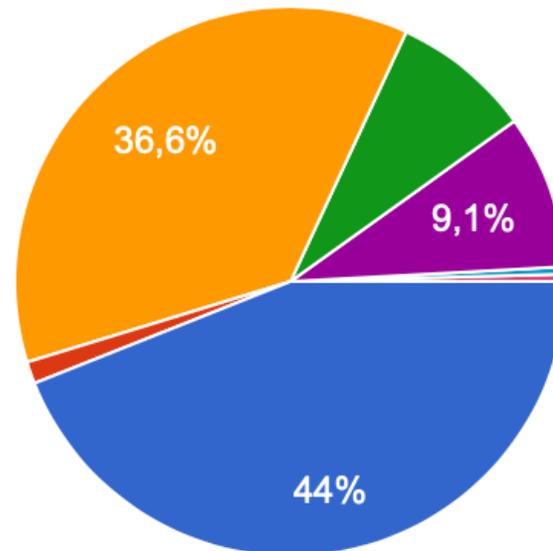
Из **244**
участников

21% - да, в том или
ином виде



В скольких компаниях, где вы работали, вы отмечали газлайтинг?

97,8% компаний хотя бы раз демонстрировали кейсы газлайтинга

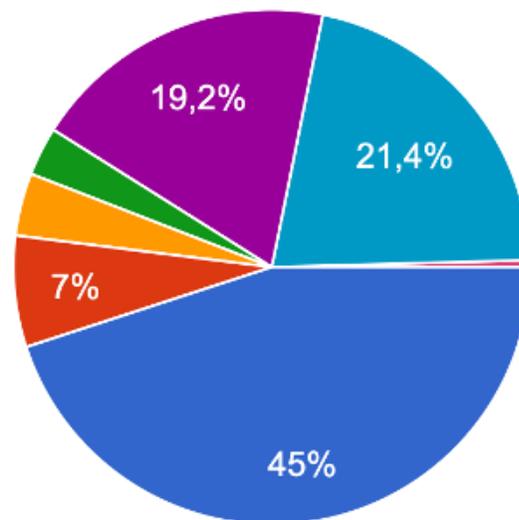


- в одной точно
- ни в одной не было
- в 2-3 компаниях
- более, чем в трех
- во всех, где работал (а)
- Не замечала откровенног
газлайтинга
- Я не знаю про топов

Чем все чаще всего заканчивается?

45% -
увольнение

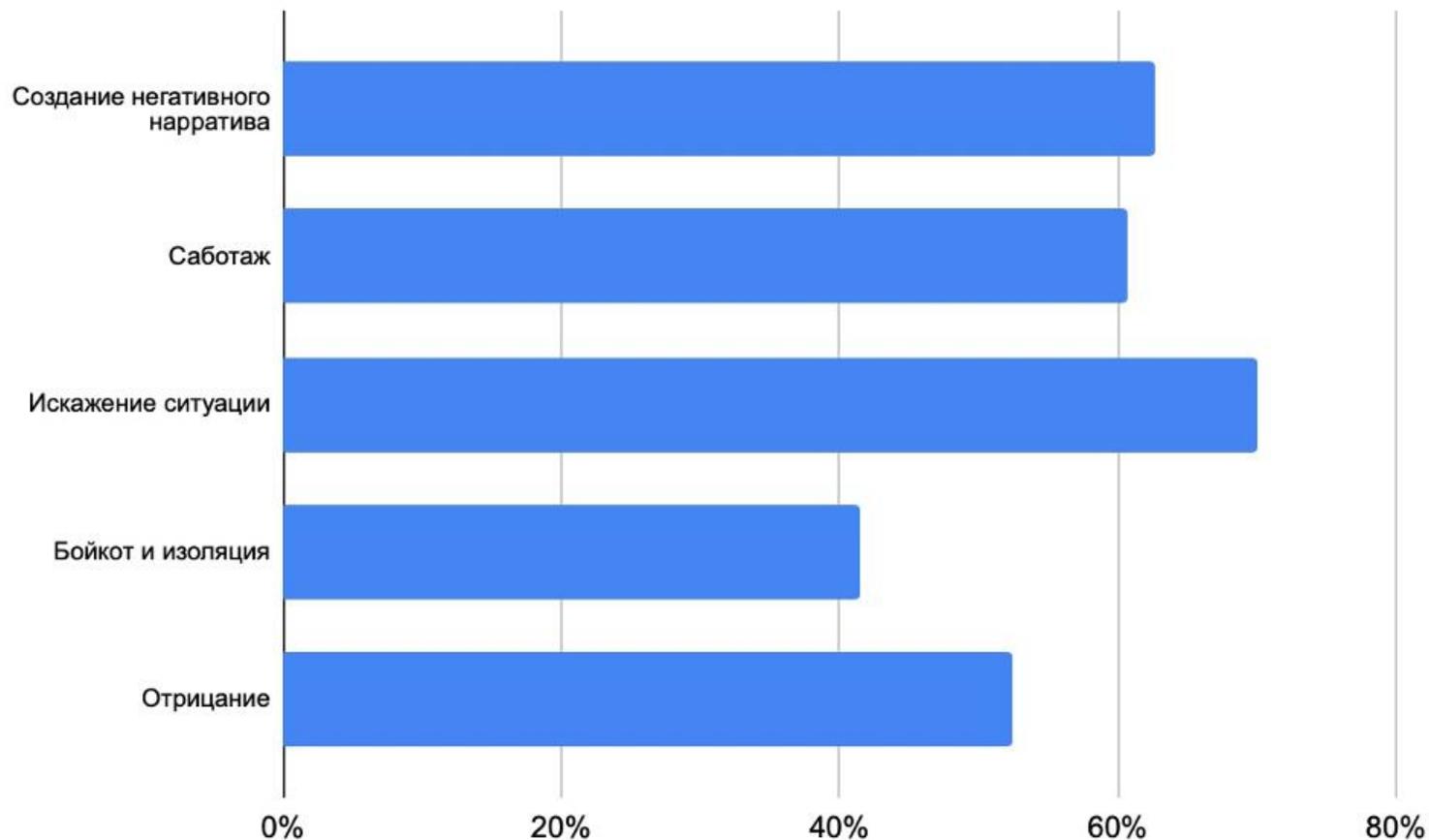
19% - прямо
сейчас
в этой ситуации



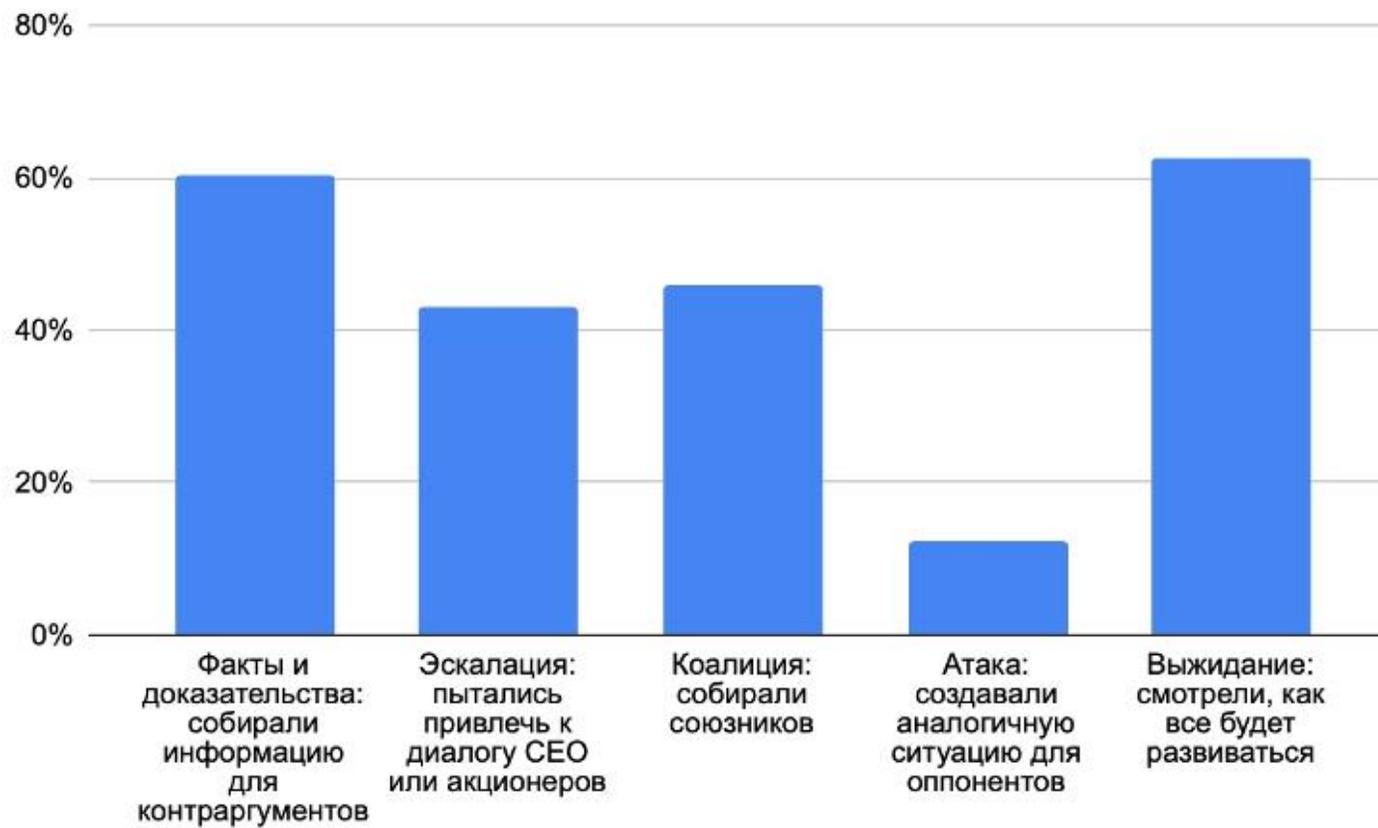
- моим увольнением (во всех случаях)
- увольнением тех, кто газлайтил (или части из них) (во всех случаях)
- все остались на местах и ситуация прошла сама собой
- все остались на местах и мы приложили много усилий, чтобы сит...
- в моем случае пока не закончился
- в разных случаях по-разному
- затрудняюсь ответить

Какие стратегии корпоративного газлайтинга встречаются чаще других?

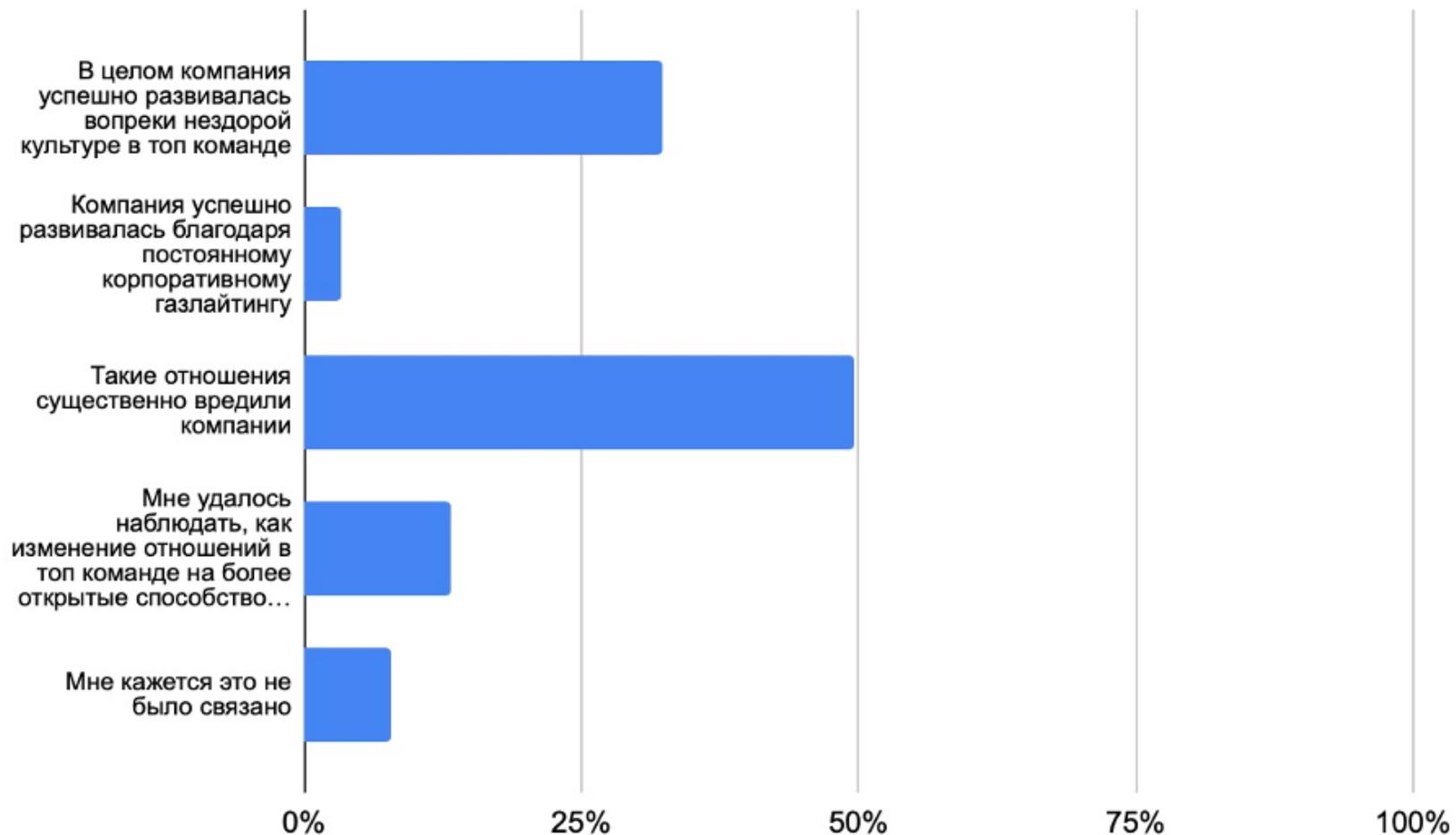
Чаще всего речь идет сразу о нескольких стратегиях



А какие стратегии реакции на корпоративный газлайтинг чаще используют участники?



Насколько вреден корпоративный газлайтинг для бизнеса?



Есть ли запрос на командную работу над человеческими коммуникациями?



1. Обсудить персональную или командную сессию или поделиться кейсом

2. РСМ – Модель процесса коммуникаций – подход, который позволяет

- предотвращать конфликты до их возникновения.
- управлять мотивацией и вовлеченностью людей.
- реализовывать эффективные коммуникационные стратегии.
- управлять своим стрессом и замечать стресс собеседника по первым малозаметным признакам.
- научиться быстро возвращать себя в ресурсное состояние.

3. Создание или переизобретение культуры, оздоровление среды в компаниях и командах, создание жизнеспособной системы коммуникаций внутри.

4. Программы обучения с фокусом на персональную и командную зрелость.

5. Сессии медиации.

6. Просто поговорить.

Анна Паршина

@APHR_Upscale



Чем мы можем быть полезны

КТО МЫ?



UpScale11

**Мы помогаем
организациям и лидерам
создавать будущее, в
котором хочется жить**



**Консалтинговое партнерство
и платформа для собственников, CEO,
TOP-менеджеров и HRD**

Программы развития для топ-менеджеров

Закрытый клуб (совместно с Noodome) и
Ассоциация (... in progress)

Исследования будущего, трендов,
практик рынка

Сообщество и telegram-канал,
объединяющее 6000+ CEO, TOP-
менеджеров и HRD

01 Стратегии: стратсессии, стратегическое сопровождение, формирование СД и Наблюдательных советов.

02 Работа с топ-командами: оценка, командные сессии, коммуникации, доверие и ценности, менторинг, интеграция в команду, системное мышление

03 Коммуникационные стратегии и корпоративная культура: аудит и подготовка стратегии по коммуникациям, внедрение функции с нуля, ценностное предложение бренда, культурные трансформации, развитие бренда обучение команд

04 Работа с будущим: Future ready – готовность команд к будущему, работа с трендами, проектирование будущего

05 Организационное развитие и HR: аудит и стратегии, эффективность и оптимизация, трансформации и масштабирование, настройка процессов

06 ИИ в организациях

07 Сопровождение в управлении внешним консалтингом, подбор партнеров, формирование ТЗ, авторский надзор



Анастасия Хрисанфова

Управляющий партнер UpScaleIT



Анна Паршина

Управляющий партнер UpScaleIT



Екатерина Мороз

Управляющий партнер UpScaleIT



Канал UpScale
@UpScale_club



Канал Анастасии
@AHR_CEO



Канал Анны
@hrbaby_ops



Личное сообщение
@morozetc