

**Дарія ЛИЧКО**

здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Оксана ЛАВРУК**

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

## **МОБІНГ ЯК ФОРМА СУЧАСНОГО ПРЕСИНГУ ОФІСНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Щодня людина взаємодіє з соціумом і не завжди ці взаємодії є приємними їй. Часто інші члени суспільства можуть переходити кордони та здійснювати насильство. В робочому колективі це теж розповсюджено. Працівники починають виділяти «білих ворон» серед колег і починають їх цькувати. Більшість звикли такі дії називати булінгом, але він є складовою мобінгу. Мобінг – будь-яка форма систематичного цькування, переслідування, психологічного терору, психологічного тиску на робочому місці.

У міжнародній практиці під психічним терором на робочому місці розуміється «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе ставлення до окремої особи або групи співробітників, який охоплює колективний пресинг проти обраної жертви. В свою чергу вона стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [1, с. 267].

Виокремлюють такі види мобінгу [4]:

– вертикальний мобінг – вид психологічного переслідування, який здійснюється з формулою «начальник – трудовий колектив», може проявлятися у двох видах: колективний тиск на начальника з боку підлеглих або у зворотному напрямку – тиск керівника на весь колектив чи окрему особу;

– горизонтальний мобінг – це вид психологічного переслідування, який

полягає в колективному тиску на одного працівника, його ігнорування та цькування;

– босинг (від англійського boss) – вид психологічного переслідування, який обумовлюється зловживанням керівником своїми повноваженнями, здійснення постійної несправедливої критики працівників із натяком на службову невідповідність;

– булінг (від англ. bully – задирака, забіяка, хуліган) – вид психологічного переслідування, який полягає в приниженні одного працівника трудового колективу іншим;

– «сендвіч-мобінг» – вид психологічного переслідування, який полягає в тиску на одного зі співробітників як із боку колег, так із боку керівника.

Можемо зрозуміти, що різновидів мобінгу багато і це є великою проблемою. Часто керівники обирають не звертати уваги на психологічний клімат колективу і ця байдужість виливається в колосальну проблему, яка дуже впливає на роботу працівників та їх психологічний стан. Важливо зазначити, що керівники теж можуть використовувати мобінг і іноді він є несвідомим.

За суб'єктивним ставленням мобінг може бути:

– свідомий – цілеспрямовані дії, які містять чітко сформовану мету створити працівнику такі умови, за яких він залишить займану посаду або взагалі звільниться з установи. У такому випадку враховується наявність корисливого мотиву – зайняти чийось посаду, призначити на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівництвом;

– неусвідомлений – нецілеспрямовані дії, за яких особа не усвідомлює того, що займається цькуванням, постійним роздратуванням, що накопичується щодо когось із колег чи колективу в цілому [5].

Виникнення мобінгу в певному колективі можуть спричинити упереджені погляди робітників, різні політичні погляди, токсичні настрої, відсутність толерантності, відторження «інших», «білих ворон». Часто мобінгу піддаються люди, що відрізняються фізичним станом, особливостями зовнішності чи мовлення, працівники, що сумлінно виконують свою роботу (їх називають

«добрими робітниками» і починають булити в колективі).

Причини виникнення мобінгу можна класифікувати таким чином [4]: зовнішні, «на рівні соціуму загалом і групи зокрема» – виникають із життєдіяльності колективу, правил поведінки в групах, культури, моральних норм та не залежать від індивідуальності особи; внутрішні, «на рівні особистості» – обумовлюються особливостями психіки, світогляду, життєвого досвіду відповідного працівника. Зазвичай прояву мобінгу в колективі сприяють внутрішні причини, а зовнішні лиш підсилюють його вплив.

У сучасних умовах мобінг може проявлятися у таких формах:

– авторитарний мобінг – цькування з боку керівника, який застосовує деструктивний стиль керування (зміна психологічних установок);

– зміщений мобінг – спрямування агресії на третю людину, оскільки її прояв щодо першочергового джерела буде доволі небезпечним, а рівень розчарування ситуацією перейшов допустимі рамки боротьби з проблемою; може бути реакцією на авторитарне знуцання;

– мобінг «посвяти» – ситуація, коли в колективі з'являється новий співробітник, щодо якого здійснюються спроби «тестування» старшими колегами;

– дискримінаційний мобінг – жертвами стають працівники, які відрізняються від біль-шості членів колективу за наявними цінностями, що не збігаються зі встановленими в колективі нормами;

– десигналізаційний мобінг – різновид дискримінаційного, здійснюється щодо особи, яка виявляє негативні відомості про своїх колег та повідомляє їх усередині організації (або керівникам) чи їх оточенню, у зв'язку з чим у вигляді знуцань отримує «покарання» від співробітників;

– сексуальний мобінг – особлива форма цього явища, коли прояви зацікавленості протилежною або тією ж самою статтю не схвалюються в колективі;

– відбірковий мобінг – метою цієї форми цькування є позбавлення колективу присутності працівника, дії стають щоразу жорстокішими, поки не

буде досягнута мета.

Мобінг – негативний чинник, що приносить дискомфорт не тільки працівникам-жертвам, а і чинить збитки організації.

Отже, управлінець зобов'язаний звертати увагу на прояви насилля в колективі та намагатись запобігати цьому. Він може обговорити з ініціаторами булінгу, що саме змушує їх так поводитись. Також запобігати розповсюдженню пліток та дбати про гарний настрій в колективі. Використання методів, що направлені на згуртування колективу, теж допоможуть запобігти можливому прояву насилля. Керівник повинен стежити за своєю поведінкою і компетентністю, щоб не зловживати власним положенням в досягненні управлінських цілей. Допоможуть анонімні опитування на тему булінгу. Потрібно, щоб працівники знали, що їхні проблеми будуть не замовчані, а вирішені в рамках компетентності керівника.

#### **Список використаних джерел**

1. Адамчук О. В. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. № 2. URL: [https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps\\_2014\\_2\\_15.pdf](https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps_2014_2_15.pdf).

2. Лаврук О. С., Ковальчук В. Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. *Збірник наукових праць ПДАТУ*. Вип. 22. 2014. С. 201-205.

3. Лаврук О. С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. *Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С. 354-358.*

4. Перкова Н. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися. URL: [https://pageofsocialteachers.blogspot.com/2017/09/blog-post\\_37.html](https://pageofsocialteachers.blogspot.com/2017/09/blog-post_37.html).

5. Тінін Д. Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 1 (110). С. 171-176.