

УДК 316.334.22:316.454.5](045)

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vpe.2023.38.11852>

СОЦІАЛЬНА ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Ольга Боковець¹, Анастасія Жукова²

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
проспект Перемоги, 37, Київ, Україна, UA–03056*

¹obokovets@ukr.net;

²nastyuhazhukova69@gmail.com

Статтю присвячено теоретичному дослідженню проблеми соціальної профілактики мобінгу, як психологічного насилля, у трудовому колективі. Визначено, що актуальність окресленої проблеми пов'язана з поширеністю явища мобінгу та його негативним впливом на психічне здоров'я і трудову активність суб'єктів професійної діяльності. З'ясовано, що у практиці міжнародного досвіду основні підходи щодо профілактики мобінгу закріплено на законодавчому рівні. Визначено, що соціальна профілактика – це комплекс заходів, що спрямовані на попередження, виявлення та подолання насилля. Обгрунтовано доцільність проведення первинної та вторинної профілактики мобінгу у трудовому колективі. Зазначено, що первинна профілактика спрямована на попередження виникнення мобінгу та полягає у підвищенні рівня обізнаності суб'єктів професійної діяльності щодо причин, проявів, особливостей та наслідків мобінгу, а також можливих шляхів надання допомоги. З'ясовано, що методами первинної соціальної профілактики мобінгу у трудовому колективі є такі: інформаційно-просвітницькі і навчальні заходи; курси, програми у рамках підвищення кваліфікації; корпоративні свята, тимбилдингові програми, просвітницькі тренінги; супроводження інформаційних ресурсів організації; різні види соціальних реклам тощо.

Охарактеризовано, що вторинна профілактика спрямована на попередження загострення вже наявного випадку мобінгу, мінімізації ризику його повторення, а також надання соціально-психологічної допомоги постраждалим особам. З'ясовано, що до методів вторинної профілактики мобінгу варто віднести такі: функціонування спеціальних комісій щодо розгляду мобінгових випадків; реєстрація випадків мобінгу, ведення статистики та моніторинг конфліктних відносин у колективі; психологічний супровід жертв мобінгу; консультації та діагностичні бесіди; соціально-психологічний тренінг тощо. Наголошено, що соціальну профілактику мобінгу доцільно проводити шляхом дотримання принципу систематичності та наступності.

Ключові слова: мобінг, психологічне насилля, соціальна профілактика, первинна профілактика, вторинна профілактика, методи профілактики, трудовий колектив.

Постановка проблеми. Наразі мобінг, як різновид психологічного насилля у трудовому колективі, є значно поширеним явищем у всьому світі. Згідно із статистичними даними, у країнах Західної Європи від мобінгу страждають загалом 51 % працівників, а у державних структурах цей показник ще вищий – 55–65 %. Статистика мобінгу в США демонструє, що приблизно 50 % працівників зазнають психологічного тиску на робочому місці, тобто це близько 60 млн осіб [10]. В Україні статистичних даних стосовно наявних випадків мобінгу немає. Однак можна припустити, що проблема цькування на робочому місці в нашій державі також є актуальною, адже з грудня 2022 р. за такі діяння законодавством України передбачено адміністративну відповідальність. Зокрема, згідно з Законом України від 01.12.2022 р. № 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [14] передбачено, що вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою або накладення штрафу, або громадські роботи, причому обсяг штрафу і строку залежить від того, чи вчинене це діяння одноосібно чи групою осіб.

Правове регулювання окресленої проблеми є важливим механізмом державної політики щодо запобігання цькування у трудовому колективі. Однак оскільки закон набув чинності порівняно нещодавно, то на практиці можуть виникати різні види проблем, пов'язані насамперед з ідентифікацією та виявленням такої ситуації: як зрозуміти, що саме це мобінг, як на латентному етапі запобігти цьому, як реагувати жертві й т. д. До того ж мобінг негативно впливає на психіку працівників і, відповідно, професійну активність. Так, довготривалий психологічний тиск на працівників спричинює втрату концентрації та продуктивності на роботі, знижує їх розумову активність [6]. Наслідками пролонгованого мобінгу є травматизація психіки та, головню, особистісні стійкі зміни, що порушують психічне здоров'я жертви (наприклад, зміна «Я-концепції», безнадійність, безпорадність, втрата контролю над своїм життям, дифузна самоідентичність, страх, тривожність, посттравматичний синдром, психологічна травма тощо). Небезпека мобінгу полягає в тому, що чим довше особа потерпає від нього, тим згубніше цей вплив відображається на її психічному здоров'ї [4]. До того ж мобінг може відбуватись у різних установах та організаціях – державні установи, приватні організації тощо. Від такого виду психологічного насильства страждають і жінки, і чоловіки, а також молоді працівники та/або досвідчені спеціалісти [12]. Відтак виникає необхідність у пошуку та реалізації ефективних методів соціальної роботи протидії мобінгу на робочому місці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Термін «мобінг» (від англ. – *mob*) – «нападати гуртом». Уперше в науковий обіг цей термін 1958 р. увів

К. Лоренц. Під час опису певної поведінки тварин стосовно інших він ужив англійське слово «mobbing». У 60-х роках ХХ ст. П. Гайнеманн використав термін «мобінг» у значенні жорстокої поведінки одних дітей стосовно інших, порівнявши з агресивною поведінкою тварин [7]. Х. Лейманн визначив мобінг як «психологічний терор, який включає вороже й неетичне ставлення одного або кількох людей, що систематично повторюється, проти іншої людини та супроводжується соціальними конфліктами, агресивною поведінкою» [1; 10].

Крім вищезазначених дослідників, проблему психологічного насилля, мобінгу та цькування вивчали: О. І. Боковець, С. І. Запара, М. В. Виглазова, О. В. Качмар, Л. Я. Малімон, В. В. Миргород-Карпова тощо. Мобінг у площині психологічного насилля тлумачать як навмисний деструктивний пролонгований психологічний вплив на психіку іншої особистості, що суперечить її волі та/чи бажанню. Це така сумісна взаємодія, за якої насильник примушує жертву до певних дій шляхом психологічного тиску, різноманітних маніпуляцій, аби поставити її в залежну позицію [3; 4].

Загалом термін «мобінг» уживають у значенні неетичного ставлення однієї особи чи групи людей до іншої, яке є навмисним і повторюваним, та завдає їй шкоду [12]. Це дії або бездіяльність працівника, групи працівників чи роботодавця, які мають систематичний характер і принижують честь, гідність чи ділову репутацію окремо взятого члена трудового колективу [11]. Варто наголосити, що усвідомлення суб'єктом будь-яких психологічних впливів, як насильницьких, залежить від його суб'єктивного сприйняття [4].

Дослідники проблематики соціальної профілактики (О. В. Адамчук, В. А. Булківська, Т. В. Колеснік, О. С. Кравченко, Л. Д. Менів, С. І. Сімкова та ін.) наголошують, що в Україні не існує ефективного профілактичного механізму психологічного насильства на робочому місці. На їхню думку, це пов'язано з тим, що більшість людей не вважають мобінг проблемою. Власне цим й обумовлена актуальність нашого дослідження.

Мета дослідження: теоретично дослідити та визначити основні методи соціальної профілактики мобінгу у трудовому колективі.

Виклад основного матеріалу. Під соціальною профілактикою розуміємо комплекс цілеспрямованих заходів, спрямованих на попередження, виявлення негативних соціально-психологічних явищ і подолання такого типу соціальних проблем, зокрема мобінгу. Варто наголосити, що соціальну профілактику на макрорівні виконують суб'єкти соціальної сфери/соціальні інститути, а на мікрорівні – безпосередньо штатний соціальний працівник певної організації, а також її керівник, який може долучати, за необхідності, соціального працівника.

У практиці міжнародного досвіду основні підходи щодо профілактики мобінгу закріплено на законодавчому рівні. Так, протидія мобінгу у Франції,

як і у Німеччині, Польщі, Швеції, полягає у гарантуванні права працівникам на справедливі й безпечні умови роботи [6]. Зокрема, у Франції ще 2002 р. прийнято закон «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці», який визначає способи захисту права на гідність працівників у процесі трудової діяльності: 1) дискримінації керівників або осіб, вищих за статусом, стосовно підлеглих або працівників, які нижче за посадами; 2) будь-яких умисних чи неумисних дій адміністрації, які можуть наражати на небезпеку людську гідність. Також до обов'язків роботодавців входить ужиття певних заходів, що спрямовані на гуманізацію робочого процесу.

У Кодексі праці Республіки Польща також прописано про обов'язок роботодавця та/чи керівника виконувати діяльність стосовно протидії мобінгу. Саме явище мобінгу визначають «як діяльність чи поведінку щодо працівника або скеровану проти працівника, що полягає у наполегливому та тривалому переслідуванні або залякуванні працівника з метою формування у нього заниженої оцінки професійної придатності, приниження або висміювання працівника, його ізолювання або вилучення із колективу працівників» [6].

У Німеччині, наприклад, розповсюдженою є практика підписання угод, що мають антимобінговий характер. У цій трудовій угоді прописано такі основні складові: положення про мобінг, гарантії захисту, відповідальність за проведення мобінгу, а також список фахівців, які можуть надати безпосередню допомогу. У разі виникнення мобінгової ситуації кривдник зобов'язаний виплатити жертві матеріальну компенсацію [6].

Отже, попередження мобінгу на макрорівні як стратегії держави реалізується насамперед через законодавство. Відтак актуальним є законодавче закріплення поняття мобінгу, встановлення обов'язку всіх суб'єктів трудових правовідносин запобігати мобінгу, вживання заходів щодо протидії мобінгу як обов'язкову умову колективного договору; передбачення можливості розірвання трудового договору за ініціативою працівника та виплати вихідної допомоги у разі заподіяння шкоди, встановлення аналогічної підстави для звільнення працівника за ініціативою роботодавця за вчинення мобінгу [9].

Як уже було зазначено, складність мобінгу, як різновиду психологічного насилля, полягає у тому, що його досить важко ідентифікувати, часто жертва настільки «звикає» до такого типу взаємодії, що вважає це нормою. До того ж можна спрогнозувати ситуацію, що насильник може всіляко перешкоджати викриттю такого явища. Тому надвагомого значення набуває інформування суб'єктів професійної діяльності щодо сутності мобінгу та згубних наслідків його впливу на психічне здоров'я. Це є метою первинної профілактики мобінгу.

Первинна профілактика мобінгу полягає у популяризації психологічних знань щодо такої проблеми серед керівництва і працівників певної установи. З цією метою доцільно запроваджувати систему заходів, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суб'єктів професійної діяльності щодо причин, проявів, особливостей та наслідків мобінгу, а також можливих шляхів допомоги. Це може бути реалізовано шляхом популяризації знань на відповідних інформаційних ресурсах установ/організацій; проведення інформаційно-просвітницьких заходів для працівників щодо соціально-психологічних пріоритетів протистояння мобінгу [3].

Саме з цією метою у Канаді Центр безпеки та гігієни праці створив платформу електронного навчання, де розміщено курси на теми, пов'язані з утисками на роботі, насильством у трудових колективах. У Франції Інститут досліджень і забезпечення безпеки створив YouTube-канал, спрямований на поширення інформації про безпеку та гігієну праці. На цьому каналі є багато коротких інформативних відео про психосоціальні ризики, що корелюють зі стресовими ситуаціями в організаціях і насильством у трудових колективах. Крім того, такий центр виконує чимало підкастів щодо протидії мобінгу [13].

Уважаємо, що аналогом в Україні може бути розробка та впровадження теоретичного курсу про мобінг як для управлінців, так і працівників на онлайн-платформі «Дія. Цифрова освіта», який буде обов'язковим для проходження, наприклад, у рамках підвищення кваліфікації. На наш погляд, такий курс повинен містити інформацію про мобінг, ознаки цього явища, наслідки, а також методи та технології боротьби з цим насиллям у трудовому колективі.

З метою первинної профілактики мобінгу в Аргентині функціонує подібна організація – Консультативне бюро з проблем насильства на робочому місці, що реалізує різноманітні навчальні заходи та розповсюджує інформацію про психологічне насильство в трудових колективах [13]. У Швеції значної популярності набуває такий метод запобігання мобінгу, як соціальна реклама.

Дослідники Л. Д. Менів, В. А. Булківська [9] також наголошують на важливості підвищення обізнаності суспільства про мобінг як негативне явище. На їхню думку, цього можна досягти шляхом створення соціальних оголошень та реклам, навчальних лекцій, семінарів, вебінарів і тренінгів. Щодо вторинної профілактики, то науковці вважають за доцільне створення спеціальних комісій, які боротимуться з проявами мобінгу, а також використання додатків, що здатні реєструвати випадки тиску на роботі, ведення статистики мобінгу тощо.

Важливим під час реалізації первинної профілактики мобінгу є створення сприятливого психологічного клімату у колективі та його згуртування шляхом проведення корпоративних свят та тимбілдингових

програм. Такі заходи спрямовані на зближення колективу, створення позитивних, довірливих стосунків між колегами. Зокрема, корпоративні свята сприяють закріпленню цінностей організації/підприємства, а також формуванню групової мотивації, налагодженню як професійних, так і міжособистісних відносин, адаптації нових членів трудової команди у неформальній атмосфері тощо. Тимбілдингові програми орієнтовані на формування «команди» всередині колективу, тобто надають змогу створити ефективні комунікації між працівниками, розв'язати конфліктні ситуації, отримати позитивний досвід і навички командної взаємодії.

Гордовська Т., Малімон Л. [5] стверджують, щоб запобігти проблемі мобінгу доцільно забезпечити формування сприятливої корпоративної культури, розробку ефективних програм розвитку лояльності та мотивації співробітників, психологічний добробут і позитивний мікроклімат у компанії, який ґрунтується на принципах відкритості, ефективної комунікації, емпатії та взаєморозуміння. Автори наголошують, що лише комплексний підхід у розв'язанні цієї проблеми сприятиме мінімізації ризиків виникнення мобінгу.

Отже, первинна профілактика мобінгу спрямована на попередження виникнення психологічного насилля у трудовому колективі, щоб заздалегідь уникнути серйозних наслідків цього явища. Тобто первинна профілактика доцільна тоді, коли проблема мобінгу не проявляється. Однак якщо ситуація мобінгу усе-таки виникла, то наявна уже вторинна профілактика, що передбачає реалізацію системи превентивних заходів подолання насилля безпосередньо в групах напруги та/чи ризику, тобто коли ця проблема вже існує та призводить до негативних наслідків. Вторинна профілактика є важливою з позиції попередження загострення вже наявного випадку мобінгу, мінімізації ризику його повторення, а також надання соціально-психологічної допомоги особам, що постраждали від психологічного насилля.

Вторинна профілактика є важливою тому, що тривалий пролонгований мобінг може призвести до виникнення у жертви «стокгольмського синдрому» – несвідомої захисної реакції психіки, що полягає в емоційній прив'язаності та виправдовуванні дії кривдника [3]. До того ж процес доведення наявності випадку мобінгу є досить складним, адже психологічне насилля не залишає «слідів на тілі», на відміну від фізичного насильства. Саме тому у Німеччині функціонує цікава практика – ведення «щоденника мобінгу» як фіксування доказів про наявність ситуації мобінгу. Тобто одразу після конкретного випадку психологічного пресингу з боку колег-працівників або керівництва постраждала особа вносить у щоденник такі дані – дату і час, учинені дії, імена кривдників і свідків мобінгу. У разі виникнення у жертви нервового зриву важливим доказом є медична довідка з місця обстеження та проходження лікування [6]. О. В. Адамчук [2] також наголошує на

важливості реєстрації випадків мобінгу. На нашу думку, такий «щоденник мобінгу» можна ввести за допомогою відповідної гугл-форми чи так званої «гарячої лінії».

У США ініціатива «Чоловіки і жінки як союзники» використовує тренінгові технології як основний метод, що сприяє зміні поведінці чоловіків і жінок та робочому місці, а також надає змогу аналізувати наслідки насилля на роботі, проблем утисків у організаціях. Погоджуємось, що тренінг як сукупність різних методів, вправ, технік, спрямованих на зміну наявних у особистості установок, моделей поведінки є важливим методом у протидії мобінгу. Адже метою тренінгу є трансформація, перепрограмування цінностей та установок, створення нових життєвих стратегій особистості [13].

Варто наголосити, що застосування тренінгу може бути ефективним як за первинної, так і вторинної профілактики мобінгу. Так, тренінг первинної профілактики, наприклад, «Хто може стати жертвою мобінгу?» чи «Як реагувати на ситуації мобінгу?», може містити практичні рекомендації, алгоритм дій та вправи, що саме потрібно робити в ситуаціях психологічного пресингу. Своєю чергою, тренінг вторинної профілактики, наприклад, «Як позбутися синдрому жертви?», повинен містити вправи і техніки щодо того, як впоратися з негативними наслідками мобінгу та мінімізувати ризик повторення такої ситуації.

Уважаємо, що важливе значення має психологічний супровід/допомога жертвам мобінгу як метод вторинної профілактики. Цей метод орієнтований на подолання негативних психологічних наслідків мобінгу (низька самооцінка, невпевненість у собі, страх, безпорадність, соціальна замкнутість тощо). Робота з психологом як «пропрацювання» психологічних труднощів, що виникли у ситуації мобінгу, є необхідною. Саме такий підхід може сприяти виробленню у жертви мобінгу копінг-стратегій поведінки у подібній ситуації, що мінімізує виникнення повторної ситуації. До того ж важливо «працювати» з самим мобером, щоб допомогти зрозуміти причини його такої поведінки.

Методом вторинної профілактики є консультації, які полягають у наданні жертві мобінгу інформації, практичних рекомендацій для вирішення та подолання мобінгових ситуацій. Залежно від мети, реалізацією таких консультацій займаються різні фахівці (правозахисники, психологи, психотерапевти, соціальні працівники тощо).

Дійсно, соціальна профілактика психологічного насилля у колективі може реалізовуватися як в індивідуальній, так і в груповій формах. Індивідуальна соціальна профілактика передбачає безпосередній контакт спеціаліста з жертвою мобінгу, наприклад, індивідуальна консультація, діагностична бесіда тощо. Групова соціальна профілактика полягає у наданні допомоги шляхом групової взаємодії, трансляції групового досвіду та

формування і засвоєння нових моделей соціальної поведінки. Це можуть бути тренінги, групові психологічні консультації, терапевтичні групи тощо [16].

Отож теоретичний аналіз надав змогу узагальнити та виділити основні методи первинної та вторинної профілактики мобінгу у трудовому колективі, наведені у таблиці.

Методи соціальної профілактики мобінгу у трудовому колективі

Первинна профілактика	Вторинна профілактика
<ul style="list-style-type: none"> – проведення інформаційно-просвітницьких і навчальних заходів (лекції, семінари, вебінари, круглі столи тощо); – популяризація знань на відповідних інформаційних ресурсах організації (сайт, соціальні мережі, YouTube, підкасти тощо); – проходження різноманітних курсів і програм у рамках підвищення кваліфікації; – розробка програм щодо розвитку мотивації співробітників, формування психологічного клімату, згуртованості та протидії мобінгу (наприклад, на платформі «Дія. Цифрова освіта»); – впровадження корпоративних свят, тимблдингових програм тощо; – застосування соціальної реклами, електронної та друкованої (брошури з рекомендаціями, підбірка мобільних застосунків чи літератури та ін.); – проведення просвітницьких тренінгів (наприклад, «Хто може стати жертвою мобінгу?») 	<ul style="list-style-type: none"> – створення спеціальних комісій щодо розгляду випадків мобінгу; – реєстрація випадків мобінгу (ведення «щоденника мобінгу» як фіксування його доказів, надання медичної довідки з місця обстеження та проходження лікування у разі виникнення у жертви проблем зі здоров'ям); – ведення статистики та моніторинг динаміки конфліктних, а також постконфліктних ситуацій (гугл-форма, «гаряча лінія» тощо); – психологічний супровід/допомога жертвам мобінгу (групові психологічні консультації, терапевтичні групи); – консультації та діагностичні бесіди (з правозахисниками, психологами, соціальними працівниками тощо); • - проведення соціально-психологічного тренінгу протидії мобінгу (наприклад, «Як позбутися синдрому жертви?»)

Як бачимо з таблиці, первинна соціальна профілактика мобінгу у трудовому колективі передбачає: проведення інформаційно-просвітницьких і навчальних заходів (лекції, семінари, вебінари, круглі столи тощо); популяризація знань на відповідних інформаційних ресурсах організації (сайт, соціальні мережі, YouTube, підкасти тощо); проходження різноманітних курсів і програм у рамках підвищення кваліфікації; розробка програм щодо розвитку мотивації співробітників, формування психологічного клімату, згуртованості та протидії мобінгу (наприклад, на платформі «Дія. Цифрова освіта»); впровадження корпоративних свят, тимблдингових програм тощо; застосування соціальної реклами, електронної та друкованої (брошури з рекомендаціями, підбірка мобільних застосунків чи

літератури тощо); проведення просвітницьких тренінгів (наприклад, «Хто може стати жертвою мобінгу?»).

До методів вторинної профілактики мобінгу належать такі: створення спеціальних комісій, які розглядатимуть випадки мобінгу; реєстрація випадків мобінгу (ведення «щоденника мобінгу» як фіксування його доказів, надання медичної довідки з місця обстеження та проходження лікування у разі виникнення у жертви проблем зі здоров'ям); ведення статистики та моніторинг динаміки конфліктних, а також постконфліктних ситуацій (гугл-форма, «гаряча лінія» тощо); психологічний супровід/допомога жертвам мобінгу (групові психологічні консультації, терапевтичні групи); консультації та діагностичні бесіди (з правозахисниками, психологами, соціальними працівниками тощо); проведення соціально-психологічного тренінгу протидії мобінгу (наприклад, «Як позбутися синдрому жертви?»).

Уважаємо, що соціальна профілактика мобінгу у трудовому колективі буде ефективною за умови її систематичності та комплексного використання вищезазначених методів. У разі вибору методів соціальної профілактики важливо брати до уваги унікальність певної мобінгової ситуації, а також соціально-психологічні характеристики самого колективу.

Висновки. Отже, результати теоретичного дослідження надають змогу зробити такі висновки: 1) соціальна профілактика мобінгу – це комплекс первинних і вторинних превентивних заходів, що спрямовані на попередження, виявлення та подолання насилля, а також мінімізацію ризику його повторного виникнення; 2) методами первинної соціальної профілактики психологічного насилля у колективі є такі: інформаційно-просвітницькі й навчальні заходи; курси та програми у рамках підвищення кваліфікації; корпоративні свята, тимблдингові програми, просвітницькі тренінги; супроводження інформаційних ресурсів організації; різні види соціальних реклам тощо; 3) методами вторинної профілактики мобінгу є такі: функціонування спеціальних комісій щодо розгляду мобінгових випадків; реєстрація випадків мобінгу, ведення статистики та моніторинг конфліктних відносин у колективі; психологічний супровід жертв мобінгу; консультації та діагностичні бесіди; соціально-психологічний тренінг та ін.; 4) методи соціальної профілактики варто обирати залежно від конкретної мети та специфічних умов мобінгового випадку у трудовому колективі; 5) соціальну профілактику мобінгу доцільно проводити шляхом дотримання принципу систематичності та наступності.

Перспективи подальших розвідок полягають насамперед у розробленні профілактичних тренінгів і проведенні дослідження щодо ефективності їх впливу на запобігання та подолання психологічного насилля на робочому місці.

1. *Leymann H.* Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. № 5. P. 119–126.
2. *Адамчук О.* Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. № 2. С. 1–10.
3. *Боковець О. І.* Запобігання та протидія психологічному насиллю. Соціальна робота: виклики сьогодення. Інноваційні соціальні проекти та волонтерські практики: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 листопада 2021 р.). Київ, 2021. С. 35–38.
4. *Боковець О. І.* Наслідки впливу психологічного насилля на психічне здоров'я особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 1(6). С. 417–428.
5. *Гордовська Т., Малімон Л.* Організаційний мобінг як загроза психічному здоров'ю працівника. Особистість і суспільство: методологія і практика сучасної психології: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Луцьк, 15 травня 2018 р.). Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2015. С. 160–162.
6. *Запара С., Виглазова М.* Захист від психологічного насильства на робочому місці: національний та закордонний досвід. *Приватне та публічне право*. 2019. № 3. С. 57–63.
7. *Качмар О.* Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61.
8. *Колесник Т.* Сучасні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. Т. 68. № 3. С. 65–72.
9. *Менів Л., Булківська В.* Актуальні підходи до запобігання мобінгу у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 4. С. 213–215.
10. *Миргород-Карнова В., Старинський М., Шеїн Д.* Сучасний стан проблематики мобінгу у сфері державної служби. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С. 297–300.
11. Мобінг на роботі – стара проблема з новим законодавчим закріпленням. 2023. URL: <https://rb.gy/j86g9>.
12. Мобінг як несприятливий соціальний фактор. Навчально-науковий центр перепідготовки та заочного навчання ННЦПЗН НУ «Чернігівська політехніка». URL: <https://rb.gy/p6lzm>.
13. *Новіков Д.* Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. 2019. URL: <https://rb.gy/svmdy>.

14. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 01.12.2022 р. № 2806-IX. URL: <https://rb.gy/phtqs>.

15. Сімакова С., Кравченко О. Актуальні проблеми запобігання мобінгу в трудових відносинах в Україні. Юридичний бюлетень. 2018. № 8. С. 137–142.

16. Форми та методи соціальної роботи. URL: <https://rb.gy/kk9wl>.

References

1. Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, № 5, 119–126 [in English].

2. Adamchuk, O. V. (2014). Recommendation for the head to prevent and overcome mobbing among subordinates. *Bulletin of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine*. № 2, 1–10 [in Ukrainian].

3. Bokovets, O. I. (2021). Zapobihannia ta protydiia psykholohichnomu nasylliu [Prevention and countermeasures against psychological violence] *Sotsial'na robota: vyklyky s'ohodennia. Innovatsijni sotsial'ni proieky ta volonters'ki praktyky: materialy KhI Mizhnar. nauk.-prak. Konf (m. Kyiv, 25 lystopada 2021 r.)*, 35–38 [in Ukrainian].

4. Bokovets, O. I. (2022). Consequences of the influence of psychological violence on the mental health of personality. *Perspektyvy ta innovatsii nauky [Prospects and innovations of science]*. № 1(6), 417–428 [in Ukrainian].

5. Hordovs'ka, T., Malimon, L. (2015). Orhanizatsijnyj mobinh iak zahroza psykhihnomu zdorov'iu pratsivnyka [Organizational mobbing as a threat to the employee's mental health.]. *Osobystist' i suspil'stvo: metodolohiia i praktyka suchasnoi psykholohii: materialy V Mizhnar. nauk.-prakt. internet-konf (m. Luts'k, 15 travnia 2018 r.)*. Luts'k: PP Ivaniuk V. P., 160–162 [in Ukrainian].

6. Zapara, S. I., Vyglažova, M. V. (2019). Protection against psychological violence at the workplace: national and foreign experience. *Pryvatne ta publichne parvo [Private and public law.]*. № 3, 57–63 [in Ukrainian].

7. Kachmar, O. V. (2016). Mobbing as a form of psychological violence in labor collective. *Current Problems of Philosophy and Sociology*. 58–61 [in Ukrainian].

8. Koliesnik, T. (2019). Modern approaches to preventing mobbing in labor relations. *Law journal of Donbass*. V. 68, № 3, 65–72 [in Ukrainian].

9. Meniv, L., Bulkivs'ka, V. (2022). Current approaches to prevent mobbing in employment relations. *Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal [Legal scientific electronic journal]*. № 4, 213–215 [in Ukrainian].

10. Myrhorod-Karpova, V., Staryns'kyj, M., Shein, D. (2021). Current state of mobbing problems within the civil service. *Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal [Legal scientific electronic journal]*. № 11, 297–300 [in Ukrainian].

11. Mobinh na roboti – stara problema z novym zakonodavchym zakriplenniam. (2023). [Mobbing at work is an old problem with a new legal basis] Retrieved from <https://rb.gy/j86g9> [in Ukrainian].

12. Mobinh iak nespriyatlyvyj sotsial'nyj factor [Mobbing as an unfavorable social factor]. Navchal'no-naukovyj tsentr perepidhotovky ta zaochnoho navchannia NNTsPZN NU «Chernihivs'ka politehnika» [Educational-scientific center for retraining and extramural studies of the University of Chernihiv Polytechnic University]. Retrieved from: <https://rb.gy/j86g9> [in Ukrainian].

13. Novikov, D. (2019). Mobinh poza zakonom: iak protydiaty nasyt'stvu na roboti [Mobbing is illegal: how to prevent violence at work]. Retrieved from: <https://rb.gy/p6lzm> [in Ukrainian].

14. *Pro vnesennia zmin do Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia schodo zapobihannia ta protydii mobinhu (ts'kuvanni): Zakon Ukrainy vid 01.12.2022 r. № 2806-ІKh*. Retrieved from: <https://rb.gy/phtqs> [in Ukrainian].

15. Simakova, S., Kravchenko, O. (2018). Actual problems of prevention of mobbing in labor relations in ukraine. *Law Bulletin*. № 8, 137–142 [in Ukrainian].

16. Formy ta metody sotsial'noi roboty [Forms and methods of social work]. Retrieved from: <https://rb.gy/kk9wl> [in Ukrainian].

Стаття: надійшла до редколегії 19.04.2023

доопрацьована 21.05.2023

прийнята до друку 05.06.2023

SOCIAL PREVENTION OF MOBBING IN THE WORKPLACE

Olga Bokovets¹, Anastasiia Zhukova²

*National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»,
Peremohy Avenue, 37, Kyiv, Ukraine, UA-03056*

¹obokovets@ukr.net;

²nastyuhazhukova69@gmail.com

The article is devoted to the theoretical study of the problem of social prevention of mobbing as psychological violence in the workplace. It is determined that the issue is relevant due to the spread of the phenomenon of mobbing and its negative impact on the mental health and work activity of the employees. It is found that in the international practice, the main approaches to the prevention of mobbing are consolidated at the legislative level. Social prevention is defined as a complex of activities aimed at

preventing, detecting and eliminating violence. The paper substantiates the feasibility of primary and secondary prevention of mobbing in the workplace. It is noted that primary prevention is aimed at preventing the incidence of mobbing and consists mainly of raising the level of awareness of the employees about the causes, forms, features and consequences of mobbing, as well as possible ways of providing the assistance. The methods used in primary social prevention of mobbing in the workplace are defined as follows: awareness raising and educational activities; programs and courses within the framework of professional development; corporate holidays; team-building activities; monitoring of information resources of the organization; various kinds of social advertising, etc. The author notes that secondary prevention is aimed at preventing the escalation of an existing case of mobbing, minimizing the risk of its recurrence, and providing social and psychological assistance to victims. It is established that the methods of secondary prevention of mobbing include the following: the functioning of special commissions to review mobbing cases; registration of mobbing cases, statistics and monitoring of conflict relations in the team; psychological support for victims of mobbing; consultations and diagnostic interviews; social and psychological training, etc. It is concluded that social prevention of mobbing should comply with the principles of consistency and continuity.

Keywords: mobbing, psychological violence, social prevention, primary prevention, secondary prevention, methods of prevention, workplace.