

**НАУКОВІ ЗАПИСКИ
КИЇВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ
І ПРАВА**

ВИПУСК 20

СЕРІЯ: ФІЛОСОФСЬКІ НАУКИ

КИЇВ – 2015

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ,
ЕКОНОМІКИ І ПРАВА**

НАУКОВІ ЗАПИСКИ КУТЕП

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ВИПУСК 20

(Серія: філософські науки)

КИЇВ – 2015

ББК 72 я5

**Збірник наукових праць засновано 2001 року
Фахове видання з філософських наук затверджено постановою
Президії ВАК України від 1 липня 2010 р. № 1–05/5**

Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права. Серія: філософські науки. / Гол. ред. В.С. Пазенок. – К.: КУТЕП, 2015. – Випуск 20. – 388 с.

Друкується за постановою Вченої ради Київського університету туризму, економіки і права (протокол № 1 від 28 жовтня 2015 р.).

Київський університет туризму, економіки і права «КУТЕП» – член Ділової Ради Всесвітньої туристської організації спеціалізованої установи ООН (UNWTO) – представляє двадцятий випуск наукових записок.

Збірник містить наукові статті, які відповідають переліку спеціальностей з філософських наук (наказ ВАК України від 23.06.2005 р. №377):

- 09.00.01** – онтологія, гносеологія, феноменологія
- 09.00.02** – діалектика і методологія пізнання
- 09.00.03** – соціальна філософія та філософія історії
- 09.00.04** – філософська антропологія, філософія культури
- 26.00.01** – теорія та історія культури
- 09.00.05** – історія філософії
- 09.00.06** – логіка
- 09.00.07** – етика
- 09.00.08** – естетика
- 09.00.09** – філософія науки
- 09.00.10** – філософія освіти
- 09.00.11** – релігієзнавство
- 12.00.12** – філософія права

Рекомендовано для студентів, магістрів, аспірантів, викладачів, фахівців та всіх, хто цікавиться філософією та філософськими проблемами в сфері туризму.

© КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТУРИЗМУ, ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

2015

Редакційна колегія серії:

Пазенок В. С. – доктор філософських наук, професор,
Член-кореспондент НАН України – Голова редакційної колегії

Горський С. В. – кандидат соціологічних наук, доцент –
Відповідальний секретар

Андрущенко В. П. – доктор філософських наук, професор, член-кор. НАН
України;

Горбатенко В. П. – доктор політичних наук, професор;

Заблоцький В. П. – доктор філософських наук, професор;

Кушерець В. І. – доктор філософських наук, професор;

Любивий Я. В. – доктор філософських наук, професор;

Лях В. В. – доктор філософських наук, професор;

Оніщенко О. С. – доктор філософських наук, професор, академік НАН України;

Фатхутдінова О. В. – доктор філософських наук, професор;

Федорченко В. К. – доктор педагогічних наук, професор;

Фоменко Н. А. – доктор педагогічних наук, професор;

Шульга М. О. – доктор соціологічних наук, професор, член-кор. НАН України.

ЗМІСТ

1. **Владимиренко В. Є., Турпак Н. В.** **9**
Світоглядні засади становлення української ноосферної думки
2. **Кравченко О. П.** **22**
Людина у світоглядній системі українського бароко
3. **Маслікова І. І.** **33**
Етичні концепції благополуччя: теоретична обґрунтованість та практична спроможність
4. **Орденів С. С.** **44**
Специфіка глобалізаційних векторів цивілізаційного розвитку на рубежі ХХ та ХХІ століть
5. **Харченко Л. М.** **60**
Філософський аналіз пізнання: становлення та закономірності розвитку
6. **Рибщун О. В.** **71**
Українська академічна соціологія у другій половині 70-х рр. ХХ ст.
7. **Бондар Т. І., Самборська Д. Р.** **84**
Суспільна свідомість в умовах зміни ціннісних парадигм
8. **Терновий П. О.** **95**
Homo virtualis як соціокультурний феномен
9. **Куляєв М. В.** **102**
Громадянське суспільство і держава: контури взаємовідносин

10. Слюсаренко П. М.	110
Армія УНР на завершальному етапі Російсько-польської війни 1920 року: листопадові бої на Поділлі	
11. Корнілова В. В.	125
Становлення культури безпеки як невід’ємна складова євроатлантичної інтеграції України	
12. Волинець В. В.	132
Правові теорії Г. Єллінека та Л. Дюгі: теоретичний розвиток вчення про функції держави	
13. Бондар Т. І.	148
Формування переконань засобами художнього тексту	
14. Березенко В. В.	158
Проблеми визначення правового статусу державного кордону України	
15. Бондаренко А. Ю.	168
Конституційно-правове регулювання міграційних процесів в Україні	
16. Влащенко С. С.	180
Конституційне право особи на доступ до публічної інформації	
17. Нежива О. М.	189
Державна освітня політика України: пріоритети та принципи	
18. Муковський І. Т., Тищенко С. В.	200
Міжнародна інтеграція та її регіональні варіанти	

- 19. Скрипник М. І.** **222**
Структурування змісту підготовки науково-педагогічних працівників у системі післядипломної освіти
- 20. Будя О. П., Шкабура Ю. А.** **236**
Інформаційно-технологічні зв'язки та безпека даних в туризмі
- 21. Красіков М. С.** **256**
Цифровий розрив як фактор мережевого суспільства
- 22. Щербакова Ю. Е.** **269 -276**
Проблема мобінгу та булінгу в системі управління персоналом

Щербакова Ю. Е.

Кандидат політичних наук, доцент кафедри управління, інформаційно-аналітичної діяльності та євроінтеграції Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова

ПРОБЛЕМА МОБІНГУ ТА БУЛІНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Щербакова Ю. Е. Проблема мобінгу та булінгу в системі управління персоналом. Подано визначення понять «мобінг» та «булінг», наведено класифікацію форм їх проявів; наведено приклади нормативно-правового застереження проявів мобінгу у законодавстві деяких європейських країн; запропоновані застережні заходи щодо проявів мобінгу на робочому місці.

Ключові слова: мобінг, булінг, трудова дискримінація, психологічна безпека, трудові відносини.

Щербакова Ю. Э. Проблема моббинга и буллинг в системе управления персоналом. Дано определение понятий «моббинг» и «буллинг», приведена классификация форм их проявлений; приведены примеры нормативно-правового предостережение проявлений моббинга в законодательстве некоторых европейских стран; предложены меры пресечения проявлений моббинга на рабочем месте.

Ключевые слова: моббинг, буллинг, трудовая дискриминация, психологическая безопасность, трудовые отношения.

Shcherbakova J. Problem mobbing and bullying in personnel management system. Definition of the terms «mobbing» and «bullying» classification of forms of its manifestations; examples of regulatory caution manifestations of mobbing in the legislation of some European countries; proposed measures to suppress manifestations of mobbing in the workplace.

Key words: mobbing, bullying, labour discrimination, psychological security, labour relations.

Сучасне суспільство, характеризується зростанням напруженості, обумовленим невідповідністю досить високого рівня інтенсивності соціальних, економічних, політичних,

духовних змін можливостям людей адаптуватися до них, а також низьким рівнем якості життя, визначає постановку і вирішення проблеми психологічної безпеки людини як одного з значущих напрямів сучасної науки.

У контексті вирішення проблем щодо визначення оптимального навантаження в професійній діяльності, виявленню резервних можливостей людини і ергономічної оптимізації процесів взаємодії з виробничим середовищем необхідно виявити і нейтралізувати явища і феномени, які становлять загрозу психологічній безпеці суб'єкта професійної діяльності.

Існує протиріччя між гостротою проблеми насильства на робочому місці, її психотравмуючими наслідками і відсутністю розробленої програми допомоги в організації людям, до яких насильство застосовується, а інколи і усвідомлення факту застосування насильства.

Треба зазначити, що вперше явище мобінгу в трудових відносинах було докладно описане психологом, вченим-медиком Хансом Лейманном в опублікованому в 1984 р. у *The National of Occupational Safety and Health* звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982-1983 рр. у Швеції. Х. Лейманн наголошував [1], що застосовує поняття «мобінг» для визначення різновиду психологічних міжособистісних відносин, що складаються на робочому місці між працівником і роботодавцем щодо реалізації завдань (службових обов'язків) та проявляються в недобррозичливому (ворожому) ставленні до працівника його колег або керівників. До наукового обігу в галузі трудового права категорію «мобінг» було введено доктором Х. Лейманом у монографії «Мобінг, переслідування на роботі». Нині в західній науці поняття «мобінг» визначається як тривалий психологічний тиск на працівника з боку інших суб'єктів трудових відносин (роботодавця, трудового колективу або його частини, окремих працівників), що супроводжується перманентними негативними висловлюваннями, критикою на його адресу, штучною соціальною ізоляцією в межах організації, розповсюдженням завідомо неправдивої інформації тощо. Натомість поняття «булінг» означає агресивну поведінку роботодавця по відношенню до найманого працівника, що проявляється у зловмисному переслідуванні, жорстокості,

приниженні честі, гідності та ділової репутації працівника, відсутності делегування повноважень і безпідставному вказуванні на службову невідповідність (некомпетентність) [1].

Міжнародна організація праці (МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (ganging up) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації».

Можна виділити такі типи мобінгу залежно від класифікаційних ознак: 1) за свідомістю прояву мобінг буває: - навмисний або свідомий – цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви – обійняти чийось посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівником; - несвідомий – це коли людина не усвідомлює, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає у неї постійне роздратування, що накопичується і вже просто проривається назовні; 2) залежно від сфери дії: - горизонтальний (цькування колективом одного з працівників); - вертикальний (коли колектив іде війною проти керівника або ж керівник виживає неугодного йому працівника, що носить назву *босинг*); 3) залежно від суб'єктів поділяється на: - індивідуальний мобінг (здійснює одна людина); - груповий (жертву мобінгу тероризує декілька осіб); 4) залежно від форм травлі: - відкритий або «чорний», при якому мобер, тобто зачинщик, провокує конфлікт із жертвою, а тоді до мобера приєднується весь колектив, тобто колеги у відкритій формі намагаються якнайскоріше позбутися небажаного їм члена; - прихований або «білий», при якому жертву виживають з роботи при вдаваному зовнішньому загальному благополуччі та спокійній атмосфері [2]. Одночасне цькування і по вертикалі, і по горизонталі коли насправді місяцями, а то й роками за спиною у жертви плетуться інтриги, розпускаються плітки, подавляється її ініціатива, не доручаються важливі завдання,

часто робляться зауваження та інше. Цей вид значно небезпечніший за «чорний» мобінг, адже набагато більше травмує психіку і здоров'я жертви.

<i>Які форми мобінгу були застосовані до вас на робочому місці?</i>	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>
Мене не помічають колеги	31%	42%
Моя думка нікого не цікавить	15%	28%
Мене не запрошують на наради	46%	19%
Мене безпідставно критикують	23%	16%
Мені дають не цікаві завдання	15%	15%
Колеги обговорюють мене за моєю спиною	15%	36%
Надімною сміються	33%	29%
До мене звертаються за прізвиськом	15%	8%

Опитування проводилось у муніципальних закладах Нідерландів у 2008 році, опитано 1000 осіб. Джерело «Workplace bullying», University of Helsinki.

Особистісним характеристикам, що визначають успішність подолання несприятливих умов, особлива увага приділяється в роботах Ф.Е. Василюка, Д. А. Леонтьєва, А.Г. Маклакова, С.Т. Посохового та ін. За кордоном найбільш відомі концепція життєстійкості (hardiness), розроблена в працях американського психолога С. Мадді, концепція – опірності (resilience), представлена в роботах N. Garmezy, A. Masten, I. Sandler, M. Wright та ін.

У ряді досліджень (І.А. Баєва, Е.Н. Волкова, Е.Б. Лактіонова, В.М. Львов) встановлено, що саме психологічна безпека є умовою, що забезпечує формування і розвиток функціонального комфорту, підтримка високого рівня особистісно емоційної захищеності та соціально-психологічної вмілості, оптимізацію резервних можливостей особистості в діяльності.

Розвиток медицини праці у провідних країнах світу об'єктивно сприяв виявленню безпосереднього причинно-наслідкового зв'язку між появою психосоматичних і психічних захворювань у працівників та довготривалим стресом внаслідок застосування роботодавцем стосовно них психічного пресингу або терору. Це дало можливість виокремити відповідні захворювання в каталозі хвороб та чітко вказати на мобінг як безпосереднє джерело їх появи.

Визначення поняття «мобінг» у трудовому праві є надзвичайно складною науковою проблемою, оскільки відсутні відповідні традиції. На сьогодні в деяких європейських державах створено прецеденти законодавчого регулювання протидії мобінгу (булінгу). У трудовому праві деяких країн ця проблема вирішується в контексті забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці.

У статті 94 § 2 Кодексу праці Республіки Польща поняття «мобінг» визначене як діяльність або поведінка щодо працівника скерована проти працівника, що полягає у наполегливому та довготривалому переслідуванні або залякуванні працівника з метою формування в нього заниженої оцінки професійної придатності, приниження або осміювання працівника, його ізолювання або вилучення із колективу [3].

У Трудовому Кодексі праці Польщі закріплено обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових відносинах. Польські дослідники зауважують, що до проявів мобінгу можуть бути віднесені такі явища: надмірний контроль працівника з боку роботодавця; обмеження свободи рішень; придушення ініціативи; психологічний тиск; заниження досягнень і жаслуг працівника; повна або часткова ізоляція від трудового колективу, ігнорування і бойкот; безпідставна критика; прояв зверхності і висміювання; загрози, залякування і шантаж; покарання, приниження і образа; примушення до виконання завдань, що не передбачені посадовими обов'язками; підпорядкування працівникам, які мають нижчий рівень фахової кваліфікації; гальмування кар'єрного зростання; застосування фізичної сили.

Як свідчать результати проведених у Польщі досліджень, доцільно виділити такі джерела мобінгу:

- безробіття, обумовлене економічними чинниками і неспроможністю державних органів влади вирішити цю проблему (за цих умов працедавці зазвичай допускають прояви мобінгу щодо працівників, які відчувають страх втрати роботи та змушені толерантно сприймати зловживання з боку моберів);
- критика роботодавця з боку працівника щодо недотримання трудових прав, некомпетентності, завдання своїми діями

шкоди корпорації, що обумовлює появу конфлікту та переслідування в умовах існування відносин підлеглості і залежності;

- існування загрози втрати роботодавцем впливу, посади через більш кваліфікованого підлеглого;
- неприйняття працівником санкціонованих роботодавцем негативних явищ у колективі та спроби змінити стан речей;
- своєрідність стилю управління трудовим колективом роботодавцем, що ґрунтується на наданні необґрунтованих переваг лояльним працівникам;
- організаційні та структурні зміни, що передбачають призначення працівників на нові місця роботи, що зазвичай обумовлює атмосферу конфліктності та дискримінації;
- особистісні і фахові якості роботодавця, який виявляє професійну недбалість і некомпетентність, допускає необґрунтовану критику підлеглих, створює атмосферу нервовості, неспроможний належним чином організувати роботу та вирішувати міжособистісні конфлікти [2].

Міжнародне законодавство також унеможлиблює дискримінацію працівників. Так, Директива Європейського союзу від 27 листопада 2000 р. №2000/78/ЄС прямо встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, принижуючої гідність людини або образливої обстановки як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Хартія Європейського союзу про основні права закріплює недоторканність людської гідності та гарантує людині право на власну фізичну та психічну цілісність (ст. 1). А Європейська соціальна хартія (ст. 26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [4].

Отже, мобінг як суспільне явище може аналізуватися водночас як соціологічний, медичний та правовий феномен. У правовому сенсі мобінг слід тлумачити в широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена трудового колективу, що полягає в порушенні їх

законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці з метою примушення постраждалої особи до звільнення з місця роботи. Зауважимо, що у службово-трудовах відносинах мобінг має специфічні прояви та полягає в систематичному переслідуванні начальником підлеглого в рамках залежності і службової підпорядкованості, формуванні атмосфери психічного терору з метою психічного травмування підлеглого і змушення його до звільнення зі служби. Наслідки мобінгу в ієрархічних та авторитарних структурах (наприклад, правоохоронних органах) можуть бути тяжкими, оскільки тут жертви мобінгу зазвичай мають право доступу до вогнепальної зброї та вибухових речовин.

До проявів мобінгу слід віднести надмірну критику працівника, ініціювання знущань, погрози застосування покарань, уникання спілкування з працівником, примушування його до виконання робіт, що порушують людську гідність або не є відповідними високій фаховій кваліфікації, а також незалучення працівника до виконання роботи в умовах, коли працівник декларує прагнення виконувати посадові обов'язки, тощо. Слід звернути увагу на те, що мобер має можливість необ'єктивної та неправдивої характеристики працівника в службових документах, тобто може безпідставно приписувати особі некомпетентність, невиконання завдань, конфліктність характеру. Мобер зазвичай застосовує такі прийоми: позбавляє працівника можливості обґрунтувати свою позицію, постійно перериваючи і перекрикуючи його висловлювання, перманентно критикуючи його роботу та особисте життя, загрожуючи вербально та письмово; послаблює соціальні зв'язки працівника шляхом його ігнорування, заборони колегам спілкуватися з особою, ізолювання робочого місця; підриває репутацію працівника, ініціюючи висміювання національності, віросповідання, походження, приватного життя або політичних поглядів особи, поширюючи чутки про психічне захворювання, а іноді навіть і безпідставно направляючи працівника для проходження лікарської комісії з метою з'ясування фізичної та психічної придатності особи до праці.

Для профілактики мобінгу в службових колективах можна виділити наступні заходи: формування здорової організаційної

культури в організації; підтримання здорового соціально-психологічного клімату в службових колективах; розвиток навичок управління у вищого керівництва; створення умов, що забезпечують отримання зворотнього зв'язку від співробітників; раціональне і чітке розділення праці між відділами, виключення можливості дубльованих або пересічних завдань різних підрозділів; чітке формулювання службових обов'язків кожного працівника з позначенням меж їхньої персональної відповідальності; формування прозорого механізму прийняття управлінських рішень; раціоналізація і відкритість інформаційних потоків в організації; формування системи кадрового просування і можливостей кар'єрного зростання; формування нетерпимого ставлення до поширення пліток і інтриг на роботі; виключення інтимних або родинних зв'язків між підлеглими і керівництвом.

1. Н. Leymann The Content and Development of Mobbing at Work // European journal of work and organizational psychology. – University of Umea, Sweden. – 1996. – №5 (2). – P. 165-184.
2. When working becomes hazardous / International Labour Organization // World of Work. – 1998. – № 26. – P. 2–6.
3. Коляда Т.А. Мобінг у трудових (службово-трудовах відносинах): до постановки проблеми // Трудове, земельне та екологічне право. – 2010. – №2. – с. 265-273.
4. Європейська соціальна хартія. Міжнародний документ від 03.05.1996. – ETS № 163. – [Електронний документ]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062

УДК 004.91:338.48

Kyiv University of tourism, economy and law «KUTEP» – a member of the Business Council of World Tourist Organization of United Nations (UNWTO) is represented the twentieth edition of the annual.

The collection includes scientific articles which are traversed the actual questions and problems of philosophy, sociology, politology in the context of the social reality of present days.

The annual includes the works of the scientist of Kyiv University of tourism, economy and law, the research results of the scientists of other scientific establishments and educational institutions of Ukraine, social–humanitarian specialists.

**SCIENTIFIC NOTES OF KYIV UNIVERSITY
OF TOURISM, ECONOMY AND LAW**

Annual publication

Edition 20

Редактор В. С. Пазенок

Технічний редактор С. А. Панченко

Відповідальний за випуск С. В. Горський