

ПАНЧЕНКО Валентин Олександрович,
курсант 214 навчальної групи факультету
забезпечення державної безпеки, Київський
інститут Національної гвардії України (*м.
Київ, Україна*)

Науковий керівник:

ПОСМІТНА Вікторія Віталіївна,
кандидат філологічних наук, доцент,
професор кафедри філології та військового
перекладу, Київський інститут
Національної гвардії України
(*м. Київ, Україна*)

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПРОТИДІЯ МОБІНГУ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ: ПРАВОВИЙ ТА КОМУНІКАТИВНИЙ АСПЕКТ

Сьогодні, у складних воєнних умовах, особливо важливою умовою злагодженої роботи підрозділів є формування здорового морально-психологічного клімату у військових колективах. Уміння конструктивно співпрацювати, налагоджувати продуктивну міжособистісну взаємодію, уникати міжособистісних конфліктів і психологічного насилля безпосередньо пов'язане з індивідуально-психологічними особливостями військовослужбовців і відповідною організацією їхньої повсякденної діяльності. Значна роль у цьому процесі належить командирам як безпосереднім керівникам особового складу.

Актуальність дослідження полягає в необхідності вмінь запобігати та протидіяти мобінгу, у важливості формування негативного ставлення до цього явища у військовослужбовців.

Мета дослідження – визначити ефективні правові та комунікативні засоби запобігання та протидії мобінгу у військовому колективі.

Мобінг (цькування) визначається сьогодні українським законодавством як «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [1].

Із різновидів мобінгу сьогодні виділяють передусім вертикальний (босинг) і горизонтальний.

Вертикальний мобінг військового розуміємо як психологічний тиск, цькування з боку керівника або вищого за посадою військового на підлеглого, що може виявлятися в ігноруванні, образах, надмірній кількості завдань, у зниженні

авторитету, в соціальній ізоляції тощо, з метою знищення його професійного статусу або примусового звільнення. Це різновид мобінгу у військовій сфері, де вищі за статусом військовослужбовці систематично завдають психологічного дискомфорту нижчим за рангом.

Горизонтальний мобінг військового розуміємо як психологічне насильство в армійському колективі, коли один або кілька колег (одного рангу) систематично цькують іншого військовослужбовця, не залучаючи до цього керівництво. Таке явище може виявлятися як у відкритій формі (публічне цькування, створення перешкод у роботі), так і в закритій (ігнорування, поширення чуток, перешкоджання спілкуванню).

Розрізняють також мобінг відкритий і латентний.

Відкритий – це крайній вияв мобінгу, із застосуванням усіх можливих засобів: знущання, відкритого глузування, образ, навмисного псування майна (це можуть бути важливі робочі документи або особисті речі).

Латентний мобінг передбачає приховану форму: працівнику «вставляють палиці в колеса», таким чином натякаючи на те, що його не сприймають як повноправного члена колективу, вважають «порожнім місцем», що йому краще піти з посади, яку він обіймає [5; 6].

Визначимо небезпеку застосування та основні напрями запобігання і протидії мобінгу у військовому колективі.

Мобінг у військовому колективі є небезпечною соціальною проблемою, що поєднує ознаки психологічного насильства, зловживання владою та порушення прав військовослужбовців. Умови служби – сувора ієрархія, високий рівень підпорядкування, значні фізичні й емоційні навантаження – створюють середовище, у якому прояви цькування можуть бути більш руйнівними для особи та загалом для боєздатності підрозділу.

Мобінг істотно збільшує ризик суїциду серед молоді; призводить до ескалації агресії та насильства в колективі, зниження успішності в навчанні, появу емоційних і невротичних проблем.

Профілактика мобінгу передбачає роботу командира, відділу морально-психологічного забезпечення, психолога, медичної служби, представників громадських організацій, правоохоронних органів за такими напрямками:

- просвітницька робота з особовим складом щодо запобігання насильству з використанням таких форм: лекцій, інформувань, круглих столів, тематичних виховних годин, бесід, консультацій;
- перегляд та обговорення відеосюжетів для формування стійкого переконання про неприпустимість мобінгу в міжособистісних стосунках;
- проведення тренінгів, спрямованих на формування навичок толерантної та ненасильницької поведінки, співробітництва та взаємоповаги;
- пропагування правосвідомості та правової поведінки, створення клубів правових знань;
- формування навичок здорового способу життя, розвиток активності, творчості;
- формування толерантного ставлення до колег у процесі виконання завдань

професійної діяльності;

- створення умов для самореалізації [5; 6].

Протидія мобінгу серед військовослужбовців передбачає передусім звернення до вищого керівництва та кадрових служб, документування випадків мобінгу, пошук професійної психологічної допомоги, наполягання на реалізації своїх прав, використання юридичних механізмів для захисту та притягнення винних до відповідальності [2; 3; 4].

Правові засоби протидії мобінгу забезпечують офіційну можливість захисту постраждалого. Законодавство України прямо забороняє мобінг і передбачає відповідальність за його прояви. Військовослужбовець може звернутися до вищого командування, кадрових органів, уповноважених із прав людини, а також скористатися правом на юридичний захист і відшкодування моральної шкоди. Важливою складовою є службові розслідування, дисциплінарні стягнення та документування випадків порушення [2; 3; 4].

Однак одних лише правових механізмів недостатньо. Ефективна протидія мобінгу потребує **комунікативних засобів**, спрямованих на формування здорової атмосфери у військовому середовищі. До них належать:

- формування атмосфери доброзичливості у професійному спілкуванні;
- формування довіри до командира та до колег;
- розвиток культури взаємоповаги;
- навчання командирів принципів лідерства без примушування;
- упровадження тренінгів із профілактики конфліктів;
- застосування медіації у вирішенні спорів;
- запровадження каналів анонімного зворотного зв'язку та механізмів захисту заявників від переслідувань у подальшій комунікації.

Отже, **поєднання правових і комунікативних заходів** створює багаторівневу систему протидії мобінгу у військових колективах. Правові механізми надають постраждалим можливість офіційного захисту та покарання кривдників, а комунікативні – запобігають формуванню атмосфери страху, сприяють створенню довіри та взаємоповаги, тобто сприятливих умов для ефективної взаємодії учасників військового колективу у виконанні завдань професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цзуванню) : Закон України від 16.11.2022. Відомості Верховної Ради. 2023. № 52, ст. 147.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Ст. 173-5.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами). Відомості Верховної Ради України. 2023. Ст. 2².
4. Дисциплінарний статут Збройних Сил України : затверджено Законом України від 24.03.1999 № 551-XIV. Відомості ВРУ. 2021. Ст. 173-5.
5. Кобзар Т. А. Психологічне насильство в організаціях : монографія. Київ : Видавництво «Право», 2020. 256 с.
6. Петренко І. В., Сидоренко О. М. Мобінг у військовому колективі: проблеми та шляхи протидії. *Вісник Національної академії Національної гвардії України. Сер. : Право.* 2022. № 1 (65). С. 45–56.