

неможливим без уміння ефективно управляти власною (учинневою) діяльністю, без відповідальності та самоактивності студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Смульсон М. Л. Інтелектуальний саморозвиток у віртуальному освітньому середовищі: зміна парадигми. *Актуальні проблеми психології : Психологічна теорія і технологія навчання* / за ред.: С.Д. Максименка, М.Л. Смульсон. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. Т. 8. Вип. 6. С. 250–259.

2. Чернобровкін В. М. Психологічні аспекти прийняття рішень у проблемних ситуаціях педагогічної діяльності як мисленнєвого процесу. *Стратегії творчої діяльності: школа* В. О. Моляко / за ред. В.О. Моляко. Київ: Освіта України, 2008. С. 160–202.

3. Чумак В. В. Організація самостійної роботи студентів ВНЗ у віртуальному освітньому просторі. *Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми: матеріали II міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., м. Київ, 20 трав. 2013 р. Київ, 2013. URL: <http://www.newlearning.org.ua> (дата звернення: 09.03.2020).*

Юлія КЛІШКО,

студентка 3 курсу

факультету психолого-педагогічної освіти та мистецтв

Науковий керівник: **Віктор ЧУМАК,**

к. психол. н., доцент (БДПУ)

ПРОБЛЕМА МОБІНГУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

Актуальність теми. На даному етапі свого розвитку Україна знаходиться на шляху до євроінтеграції, що вимагає покращення умов праці та збільшення заробітної платні. Це обумовило збільшення конфліктних ситуацій у переважній більшості колективів та призвело до недотримання загальноприйнятих норм взаємовідносин у трудових колективах, основним проявом яких є моральне та психологічне переслідування. Негативною спонукою даного соціального явища є скорочення робочих місць, що може викликати у працівників боязнь втратити своє робоче місце та сприяти появі некоректних проявів поведінки по відношенню до колег по роботі.

Вивченням даної проблеми займалися зарубіжні науковці (Х. Лейман, С. Бродський, Л. Ваніорек, Т. Коляда О. Сорока Г. Лещук, І.Г. Малкіна-Пих, Т.Ю. Базаров, А.В. Скавитін, А.В. Соловйов, М.С. Агафонов, К.Х. Рекош, Е.Л. Доценко, С.О. Дружиллов та інші). Ними вивчалися такі аспекти даної проблеми: причини виникнення мобінгу, його різновиди, психологічні наслідки, вплив психологічного клімату в колективі на розвиток мобінгу. Частота проявів даної проблеми спонукає до пошуку нових шляхів її вирішення.

Мета дослідження: вивчення теоретичних аспектів даної проблеми та пошук шляхів її вирішення.

Термін «мо́бінг» (від англ. mob — юрба, знуцання) — систематичне цькування, психологічний терор, форма психологічного тиску у вигляді

цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення[1]. Федеративний суд Німеччини з трудових спорів поняття «мобінг» визначає як «систематичний прояв ворожості, знущання та дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва»[2].

У сучасній психологічній науці виокремлюють декілька різновидів мобінгу: вертикальний мобінг – вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив». Він може проявлятися: колективному тискові на керівника з боку підлеглих або ж тискові керівника на весь колектив або окремого його члена; горизонтальний мобінг – колективний тиск на одного з колег, ігнорування та цькування його; босинг (від англійського – «boss») –зловживання керівником владою, постійній, часто несправедливій, критиці співробітників із вказівкою на їх службову невідповідність; булінг (від англ. bully – задирака, забіяка, хуліган) проявляється у приниженні одного члена трудового колективу іншим; «сендвіч-мобінг» полягає у тискові на одного з працівників як з боку колег, так і керівника. Мобінг може бути свідомий і неусвідомлений. Свідомий – комплекс цілеспрямованих дій, що мають конкретну, чітко сформульовану мету створити людині такі умови, щоб вона звільнилась, тут йдеться про корисливі мотиви – зайняти чиюсь посаду, вислужитися перед начальством тощо; неусвідомлений – нецілеспрямовані дії, за яких людина не усвідомлює того, що займається цькуванням і які є наслідком нетолерантного ставлення, постійного роздратування, що накопичується по відношенню до когось із колег чи колективу взагалі. Мобінг може бути: латентним, відкритим, індивідуальним, груповим і хронічним. Вживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампіри, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

Причини появи мобінгу можуть мати як зовнішній, так і внутрішній генезис. Зовнішні не залежать від індивідуальності особистості. До них можна віднести такі, як: відсутність достатнього рівня зальної культури й моральності; поведінка окремих членів колективу; нерівномірний розподіл статусів у колективі; бажання отримати підвищення шляхом викорінення колеги; недосконалість реально діючого правового механізму. Внутрішні зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда.

Серед наслідків психологічного переслідування, що відображаються на людині, виділяють наступні: підвищення рівня стресу, зростання незадоволеності роботою, втрата самоповаги, заниження самооцінки та рівня домагань.

До основних наслідків мобінгу, що відображаються на роботі всього колективу, можна віднести такі: неповага до правил, встановлених на підприємстві, напруження психологічного клімату в колективі, значна плинність кадрів в організації.

Основні висновки. Отже, мобінг у трудовому колективі є серйозною соціально-психологічною проблемою, що може призвести до зростання плинності кадрів. Це буде негативно відображатися на роботі всієї організації. Для вирішення даної проблеми слід ужити ряд таких заходів: формування сприятливого психологічного клімату в трудовому колективі;

забезпечення адаптації нових співробітників; регулювання правових аспектів, що стосуються даного явища; уникання неформальних стосунків між членами трудового колективу; розробка етичного кодексу і видання внутрішнього наказу про покарання за порушення його положень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мобінг.URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 06.03.2020).
2. Prima. Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale. URL: <http://www.mobbing-prima.it> (дата звернення: 06.03.2020).

Юлія КЛІШКО

студентка 3-го курсу

факультету психолого-педагогічної освіти та мистецтв

Науковий керівник: **Олена ГОРЕЦЬКА**

к.психол.н., доцент (БДПУ)

ОСНОВНІ ТИПИ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

Актуальність теми. Метою освітньої політики нашої держави є процес розвитку гармонійної, всебічнорозвиненої соціалізованої особистості.

Підлітковий вік – це перехідний, кризовий період у розвитку людини. Будь-які події, зміни прямо чи опосередковано впливають на емоційні стани та поведінкові реакції підлітка. Нерідко наслідком постійної внутрішньої напруженості, яка обумовлена переважно бажанням самоствердження серед однолітків, може бути залучення підлітків до конфліктів або створення ними самими конфліктних ситуацій. Оскільки соціальне оточення в даному віковому періоді відіграє важливу роль, то особливості становища підлітка в соціумі, його соціально-психологічний статус певним чином будуть пов'язані із схильностями до використання тих чи інших стратегій подолання складних життєвих ситуацій. Саме цим і обумовлена необхідність дослідження проблеми формування психологічних захистів й пошуку найбільш доцільних копінг-стратегій як індивідуальних способів взаємодії особистості з кризовою, стресовою ситуацією.

Дослідження копінг-поведінки є однією з актуальних проблем при розгляді адаптивних можливостей особистості. Цю проблему ґрунтовно представлено в працях вітчизняних та зарубіжних науковців: І. Анциферової, А. Бандури, В. Бодрова, Л. Дикої, Л. Китаєва-Смика, Дж. Келлі, Т. Крюкової, Р. Лазаруса, А. Леонової, В. Марішука, В. Медведєвої, С. Нартової-Бочавер, К. Судакова, Р. Уолтерса, Д. Фельдштейна та інших дослідників.

Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони [1].