

настрою, що свідчить про погіршення загального функціонального стану особистості. У групі досліджених виявлено підвищення діагностичних значень за шкалами: тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність. Отримані дані свідчать про перенесений психотравмуючий досвід, що в подальшому, без надання спеціалізованої допомоги, може призвести до порушення адаптації особистості в мирному житті. Отримані результати можуть бути використані для відслідковування динаміки емоційного стану комбатантів для профілактики ймовірних ускладнень, на фоні участі в бойових діях.

Перспективою подальших досліджень є вивчення чинників, які впливають на динаміку емоційних станів поліцейських у реабілітаційний період. На основі проведеного дослідження планується визначити типологію порушень емоційних станів поліцейських-учасників ООС.

Список використаних джерел

1. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.

2. Лукашенко М.Ю. Особливості емоційних станів поліцейських - учасників операції об'єднаних сил / Марина Юрївна Лукашенко. // Znanstvena misel journal. – 2020. – № 40. – С. 59–64.

Люлько Валерія Андріївна,

курсант ННІ № 3 Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

Литвин В. В.

ПРОБЛЕМИ МОБІНГУ В СЛУЖБОВИХ КОЛЕКТИВАХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Проблема мобінгу в Україні останнім часом набрала достатньої актуальності. Причинам мобінгу в службових підрозділах Національної поліції не одноразово присвячувалися статті та різних дискусій, але ніхто не задумувався про те, скільки випадків систематичного цькування та психологічного тиску замовчують співробітники поліції, остерегаючись осуду колег або негативного ставлення керівництва.

В українській літературі мобінг визначають як систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма

психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення [1; с. 16].

Мобінг є вертикальним та горизонтальним. Горизонтальний мобінг – це утиски з боку колег по роботі. У разі ж, якщо ініціатором психологічного цькування стає безпосередній керівник, то це вже є вертикальним мобінгом (боссинг).

Також, виокремлюють відкритий і латентний мобінг. У разі латентного мобінгу дії розгортаються згідно з відомим багатьом прислів'ям: «Надайте людині мотузку, а повіситься він сам». Психологічний тиск тут відбувається в прихованій формі, вам «вставляють палиці в колеса» і як би натякають на те, що ви порожнє місце, небажана персона і вам краще піти [2].

Причинами такого явища, як мобінг можуть бути недоліки, пов'язані з організацією трудового процесу чи внутрішньою системою проінформованості колективу, керівництво невдоволене робочим процесом, непомірні навантаження роботою або її недостатність. Можливо, на робоче місце, зайняте «жертвою», претендують інші працівники, або політика міжперсонального спілкування, обрана керівництвом, не відповідає критеріям здорового колективу. Причиною мобінгу може бути і неадекватний тип поведінки керівника щодо найманих працівників. Постійні невіршені організаційні проблеми можуть у свою чергу стати причиною тяжкого ментального тиску в колективах, де знижений імунітет до стресу. Така ситуація може спровокувати пошуки винуватця – «жертви» – і ввімкнути поведінку відмови від спілкування і співпраці з деякими колегами.

Також, причини появи мобінгу можна поділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні причини «на рівні соціуму загалом і групи зокрема» – це причини пов'язані з життєвим циклом колективу, законами існування груп, культурою, мораллю, тобто вони не залежать від індивідуальності особистості. Внутрішні причини «на рівні особистості» – це причини, які зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда. Проте основну роль в появі мобінгу відіграють внутрішні причини в той час як зовнішні лише сприяють процесу [3].

В Україні регулюватиме питання протидії, вище зазначеним видам, мобінгу Закон України «Про протидію мобінгу» (в разі його прийняття). Поки що, в законопроекті щодо протидії мобінгу № 10118-1 від 18.03.2019 значна увага приділена внесенню змін саме в трудове законодавство, передбачені суттєві штрафи за мобінг, право їх накладати надано суду, а фіксувати випадки насильства на роботі може інспектор праці профспілки. Але і цей законопроект робить акцент виключно на каральному впливі, хоча й визнає можливість закріплення у колективному договорі заходів, спрямованих на протидію мобінгу [4].

Для того, щоб недопустити прояви мобінгу в службових колективах поліції потрібно постійно піклуватися про формування здорової культури спілкування. Встановити колективні правила і норми, які б поважали індивідуальність кожної людини, її гідність та унікальність та, натомість, засуджували плітки, інтриги і доноси. Поліцейські повинні мати можливість відкрито і щиро обговорювати свої симпатії та претензії, і тоді мобінг буде виключений. Уникнути мобінгу допоможе також і налагоджений зворотний зв'язок між керівником і підлеглим. Якщо керівник не байдужий до того, що відбувається в організації, завжди готовий вислухати працівників – імовірність мобінгу знижується. Адже колективне психологічне цькування – не рядова подія, а ганебне явище, яке прямо вказує на те, що керівництво не справляється зі своїми обов'язками. Прозорість у професійних стосунках – це ключ до проблеми мобінгу.

Отже, як висновок, необхідно сказати, що кожен поліцейський повинен турбуватися про себе. Бути ввічливими та доброзичливими, обережно поводитися з критичними висловлюваннями, не принижувати інших, не зважати на чутки та плітки; робити свою роботу відповідально, старанно та якісно та в жодному разі не ставати суб'єктом мобінгу.

Список використаних джерел

1. Луць Л. Правові засоби запобігання та подолання мобінгу і булінгу: деякі теоретично-практичні питання. Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XXIII звіт. наук.-практ. конф., м. Львів, 7–8 лют. 2017 р. Львів, 2017. С. 16–19.
2. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися URL: https://pageofsocialteachers.blogspot.com/2017/09/blog-post_37.html.
3. Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 199–207.
4. Мобінг поза законом як протидія насильству на роботі URL: <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-nahttps://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/roboti/>