

2. Конституція України : Закон України від 18 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 14.

3. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серпня 2023 р. № 3354-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text> (дата звернення: 02.02.2024).

4. European Council, Birmingham 16 October 1992: Presidency Conclusions / European Commission. URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/DOC\\_92\\_6](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/DOC_92_6) (дата звернення: 02.02.2024).

5. Christiaan Timmermans. How Can One Improve the Quality of Community Legislation? Common Market Law Review. 1997. № 5. С. 1229–1257.

6. Rene Barents. The Quality of Community Legislation: Some Observations on EC Legislation in the Agricultural Sector. Maastricht Journal of European and Comparat

*Дудко Анастасія Геннадіївна,  
аспірант кафедри публічного управління та адміністрування  
Національної академії внутрішніх справ*

## **ВПЛИВ МОБІНГУ ЯК АСПЕКТ ДЕМОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Професія поліцейського вимагає високого рівня відповідальності, професіоналізму та ефективності. Проте, навіть у сфері правоохоронних органів можуть існувати проблеми, що ставлять під загрозу моральний стан та продуктивність працівників. Однією з таких проблем є мобінг – систематичний тиск, психологічне насильство на робочому місці. О. Качмар досліджуючи явище «мобінгу» визначає його спрямованість: горизонтальну – «це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу» та вертикальну – «являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом». Окрім цього автор виділяє й види «мобінгу»: свідомі (умисні) та несвідомі (стихийні) [1, с. 58]. Необхідно відзначити досить широку характеристику мобінгу, яку запропонував О. Кочмар, але вона стосується лише структурних підрозділів під час управління персоналом, а не усіх трудових колективів. Л. Щетініна, С. Рудакова, К. Дробинська під «мобінгом» розуміють «форму психологічного насильства, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску» [4, с. 319]. Тобто, вищезазначені науковці під «мобінгом» розуміють форму психологічного насильства у робочому колективі. О. Трюхан визначає «мобінг» як один з різновидів морального насильства у трудовому колективі. Дослідниця виділяє дві форми мобінгу : «босинг» - «керівник проти підлеглого» та «стафінг» - «підлеглі проти керівника» [3, с. 43]. К. Марисюк під «мобінгом» розуміє «систематичне цькування, психологічний терор, форма зниження авторитету, форма психологічного тиску у виді

цькування співробітника у колективі, зазвичай із метою його звільнення» [2, с. 134]. Аналізуючи вищезазначені дефініції дослідників, можна зробити висновок, що «мобінгу» як і «булінгу» притаманна певна структура, форми та ознаки. Головною відмінністю цих двох понять є сфера дії протиправного діяння: для мобінгу - осередком є трудовий колектив, для булінгу – освітнє середовище. Мобінг має місце в організаціях як державного, так і приватного сектора економіки. Мобінг є серйозною проблемою, що може впливати на демотивацію поліцейських в Національній поліції України. Цей вид тиску може призводити до психологічного стресу, тривоги та втрати самооцінки у працівників правоохоронних органів. Мобінг може спричинити зниження продуктивності та ефективності роботи поліцейських, що загрожує забезпеченню безпеки та порядку в суспільстві. Важливо враховувати, що мобінг - це не просто конфлікт або неприязнь, це систематичне та цілеспрямоване знущення. Це важлива тема. Особливо в контексті правоохоронних органів, де залежність від командної роботи та взаємопідтримки може бути вирішальною для успішного виконання завдань. Мобінг, на жаль, може підірвати ці принципи та створити негативне середовище, яке не лише демотивує окремих працівників, але й загрожує загальній ефективності всієї команди.

Щоб запобігти цим проблемам, важливо впроваджувати програми психологічної підтримки та розвивати культуру відкритості та поваги всередині поліцейських структур. Також необхідно встановлювати механізми для виявлення та реагування на випадки мобінгу, забезпечуючи захист та підтримку потерпілих працівників.

У кінцевому підсумку, боротьба з мобінгом в поліції не тільки покращить самопочуття та продуктивність працівників, але й сприятиме збереженню довіри суспільства до правоохоронних органів, що є важливим елементом підтримки правопорядку та безпеки в країні.

### Список використаних джерел

1. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 14. С. 58–61. URL : <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf>.
2. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. *Вісник національного університету «Львівська політехніка» : зб. наук. праць*. 2018. № 889, Вип. 17. С. 132–136. URL : <http://science.lpnu.ua/uk/law/vsi-vypusky/vypusk-5-nomer-889-17-2018/mobing-ponyattya-sut-ta-pytannya-kryminalizaciyi>
3. Трюхан О. А. Захист працівників від мобінгу на робочому місці: теоретико – правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 42–46. URL : [http://apnl.dnu.in.ua/4\\_2017/12.pdf](http://apnl.dnu.in.ua/4_2017/12.pdf).
4. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Дробинська К. О. Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. *Проблеми економіки*. 2018. № 1 (35) С. 315–320. URL : [https://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2018-1\\_0-pages-315\\_320.pdf](https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-1_0-pages-315_320.pdf).