

Рекомендовано д. фарм. наук, проф. О. М. Євтушенко

УДК 615.12:159.9.018

## АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ, ЩО ОБУМОВЛЮЮТЬ ВИНИКНЕННЯ МОББІНГУ У ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

А. А. Котвіцька, Н. В. Чмихало, Н. О. Пузак, Н. Б. Гавриш

Національний фармацевтичний університет, м. Харків. E-mail: socpharm@nuph.edu.ua

*Наведено результати соціологічного дослідження з питання виникнення у фармацевтичних організаціях моббінгу та визначено фактори, що його обумовлюють. Проаналізовано зарубіжний досвід правового регулювання захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. З метою превентивних заходів із недопущення моббінгу в організаціях фармацевтичного профілю розроблено та визначено сукупність стратегічних і тактичних дій, спрямованих на запобігання моббінг-проявів і протидії їм у фармацевтичній організації.*

**Ключові слова:** моббінг, фармацевтичні організації, антимоббінгова стратегія, фактори моббінгу, міжнародне законодавство, дискримінація працівників

**Постанова проблеми.** Фармацевтична організація, як об'єкт управління, є цілісною відкритою системою, що складається з «керівної підсистеми» (елементи, які забезпечують процес управління, за участю керівників усіх рівнів управління) та «керованої підсистеми» (елементи, які забезпечують процес економічної діяльності й представлені внутрішньою змінною організації – людьми). В ідеалі стосунки людей цих підсистем мають бути збалансованими, але баланс може порушуватися внаслідок зловживань з того чи іншого боку. Коли керівна підсистема свідомо створює конфліктні ситуації у колективі та застосовує таку форму терору, як моббінг до своїх працівників, відбуваються певні зміни у стосунках між співробітниками. Також існують випадки, коли саме співробітники використовують організацію зі своєю корисливою метою та застосовують різні методи моббінгу як до колег, так і до керівництва.

**А. А. Котвіцька** – доктор фарм. наук, професор, перший проректор з науково-педагогічної роботи Національного фармацевтичного університету (м. Харків)

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Шляхи підвищення ефективності управління персоналом широко представлені у працях загальноновизнаних учених з теорії професійного менеджменту І. Ансоффа, П. Друкера, М. Мескона, Ф. Тейлора, М. Фоллет та інших. Сучасні питання кадрового менеджменту у фармації розглядалися у наукових статтях Д. С. Волоха, Л. В. Галій, В. А. Загорія, А. В. Кабачної, А. А. Котвіцької, З. М. Мнушко, А. С. Немченко, Н. С. Пономаренка, О. В. Посилкіної, В. М. Толочка та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на значну ретроспективну кількість наукових теоретичних розробок з менеджменту та накопичений теоретичний і практичний досвід вітчизняних учених і практиків фармацевтичного сектора щодо удосконалення форм і методів кадрового менеджменту безпосередньо на підприємствах фармацевтичного профілю, дослідження питань щодо моббінгу, як соціального і правового явища, а також установлення факторів, що обумовлюють його виникнення у фармацевтичних організаціях, не проводилися.

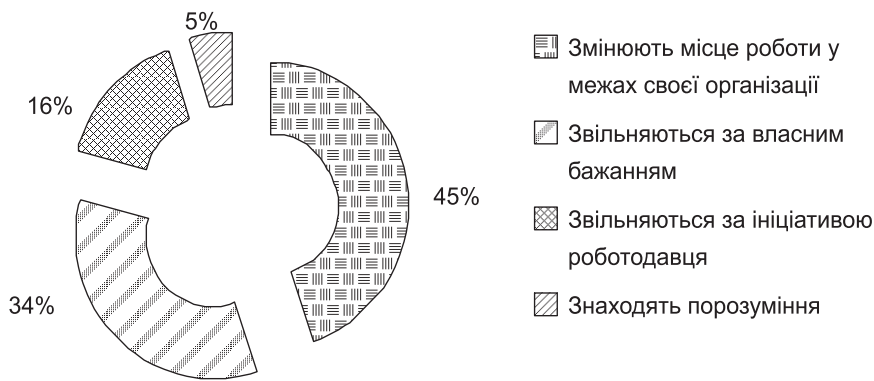


Рис. 1. Дії працівника при виникненні горизонтального мобінгу з боку колег

**Формулювання цілей статті.** Враховуючи негативний соціальний і психологічний вплив такого явища, як мобінг на ефективність функціонування організації, до основних завдань нашого дослідження належить проведення аналізу основних факторів, що обумовлюють виникнення мобінгу у фармацевтичних організаціях з метою мінімізації їх деструктивного впливу шляхом розробки антимобінгової стратегії підприємств.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Останнім часом в Україні досить широкого розповсюдження набуло таке явище, як «мобінг». Мобінг, як науковий термін, можна визначити як «бунтуючий натовп» (англ. іменник «mob» (натовп) і лат. вираз, який можна перекласти як «бунтуючий натовп»). Мобінг являє собою негативні комунікації цілеспрямованого психотерору на робочому місці.

Аналіз літературних джерел дозволив нам встановити, що організація, в якій допускається мобінг, зазнає значних матеріальних і моральних втрат, зокрема виникають збитки через зниження продуктивності праці, звільнення професіоналів, які не виступають учасниками мобінгу [6-9].

Необхідно зазначити, що за проведеннями у 2013 році дослідженнями інтернет-газети «Тиждень» встановлено, що в Україні майже 46% опитаних перебували у стані жертви мобінгу, аналогічна кількість виступала спостерігачами такого явища у своїх організаціях [1, 9]. За статистикою, у країнах Західної Європи під мобінг потрапляють майже 20% працівників [2].

Із урахуванням цілей дослідження нами здійснено анкетне опитування серед

працівників практичної фармації з метою виявлення факторів, які сприяють виникненню мобінгу у фармацевтичних організаціях, з подальшою розробкою антимобінгової стратегії організації, спрямованої на виключення або мінімізацію таких факторів. В анкетуванні взяли участь фармацевтичні працівники з різних областей України. Головні питання анкети спрямовані на визначення дій працівників при виникненні горизонтального мобінгу («співробітник проти колег», «співробітники проти колег») як одного з найчастіше присутнього у фармацевтичних організаціях. Також питання анкети дозволяють визначити основні психологічні та фізіологічні прояви стану працівника у разі застосування до нього горизонтального мобінгу. Основні типи дій працівника у разі виникнення горизонтального мобінгу з боку колег наведено на рис. 1.

Як свідчать результати анкетування, майже половина опитуваних (45%) унаслідок виникнення горизонтального мобінгу з боку колег вимушені були змінити місце роботи в межах своєї організації, а кожен третій взагалі звільнився за власним бажанням. За ініціативою роботодавця звільнилися 16% працівників і лише 5% працівників знайшли можливість порозумітися з колегами. Психологічні та фізіологічні прояви стану працівника наведено на рис. 2.

За результатами дослідження маємо констатувати, що поведінка працівника при застосуванні до нього горизонтального мобінгу суттєво змінюється й основними психологічними та фізіологічними проявами є зниження і навіть блокування креативного мислення (68%), зниження мотивації праці (63%), підвищення захворюваності (52%)

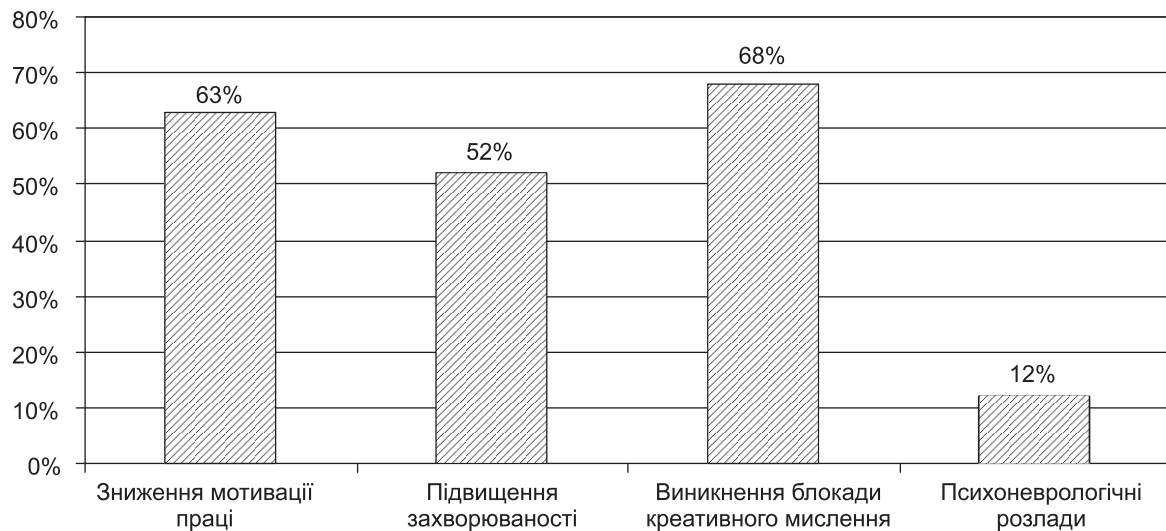


Рис. 2. Основні психологічні та фізіологічні прояви стану працівника у разі застосування до нього горизонтального мобінгу

та виникнення психоневрологічних розладів (12%).

Аналіз літературних джерел та результати проведеного дослідження дозволили нам виявити та конкретизувати фактори, які сьогодні є провідними у прояві мобінгу в організаціях фармацевтичного профілю [6-9]. До основних факторів належать такі:

- відсутність у КЗпП спеціальних положень, що гарантують формалізацію захисту гідності працівника у колективі і, як результат, відсутність цього параметра у трудовому договорі у разі його укладення з роботодавцем;
- нерівноцінне ставлення керівника до своїх підлеглих, заохочення поширення пліток, чуток, доносів у колективі;
- наявність проблеми непрозорості і, як результат, нелегітимності правил, що стосуються різних інтересів роботодавця та працівників;
- бажання адміністрації впливати на працівника, визначати модель його поведінки.

Отже, можна стверджувати, що мобінг виступає причиною істотного зниження економічної ефективності бізнесу підприємств. У деяких країнах, таких, як Швеція, Німеччина, Франція, Польща, на сьогодні вже прийняті відповідні правові акти про моральне переслідування на робочому місці. Так, до трудового законодавства Франції було внесено доповнення щодо способів захисту права на гідність працівника під час трудової

діяльності. У Німеччині при прийомі на роботу обов'язковою умовою є підписання анти-мобінгової угоди, в якій конкретизується саме поняття «мобінг» і визначається коло осіб, до яких можна буде звернутися за допомогою [4].

Кодексом праці Польщі закріплено обов'язок роботодавця (начальника) протидіяти мобінгу як негативному явищу в трудових (службово-трудовах) відносинах.

Також міжнародним законодавством унеможливується дискримінація працівників, зокрема Директивою Європейського Союзу від листопада 2000 р. № 2000/78/ЄС встановлюється рівність поведінки у сфері праці та зайнятості. Відповідно до положень вказаної директиви створення ворожих, пригнічуючих гідність людини або образливих обставин розглядається як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав. Хартією Європейського Союзу про основні права закріплено недоторканність людської гідності й встановлено гарантії людини щодо права на власну фізичну та психічну цілісність (ст. 1). На сьогодні Європейським законодавством, зокрема ст. 26 ч. I Європейської соціальної хартії, передбачено, що «всі працівники мають право на захист своєї гідності у період трудової діяльності».

Слід зазначити, що Україною ратифіковано Європейську соціальну хартію й забезпечено зобов'язання щодо виконання більшої частини ст. 26 цієї хартії. Відповідно



*Рис. 3. Сукупність стратегічних і тактичних дій в організаціях фармацевтичного профілю із запобігання мобінгу*

до положення ст. 26 ч. 1 Європейської соціальної хартії сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати дані про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на їх робочому місці. Також головною умовою виступає виконання професійних обов'язків щодо сприяння їх протидії шляхом вживання відповідних заходів для захисту працівників.

Стосовно скандинавських країн, як свідчить міжнародний досвід, з метою вирішення проблеми мобінгу положеннями чинної нормативної бази визначено, що одними з головних заходів є попередження проявів мобінгу й забезпечення захисту працівників на їх робочому місці.

В Україні ст. 28 Конституції також закріплено право громадян на повагу до гідності людини, зокрема кожна особа може вважати себе чесною, порядною, добросовісною людиною, дбати про свою репутацію, наполягати на повазі до себе, а також вимагати, щоб будь-які сумніви щодо її моральних якостей і етичних принципів були належним чином обґрунтовані. Такі риси людини рівнозначні обов'язку поважати інших, що досягається формуванням особи, яка й усвідомлює свою свободу, рівність і захищеність.

Аналогічно до конституції положенням Цивільного кодексу України (ст. 297-298) передбачено право на повагу до гідності, честі та недоторканності ділової репутації людини, зокрема кодекс зазначає, що:

«...кожен має право на повагу до його гідності та честі».

До того ж ст. 2-1 Кодексу законів про працю України встановлено, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Ст. 22 цього ж кодексу передбачено, що будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян не допускається [2-4].

Необхідно зауважити, що на сьогодні в Україні спостерігається тенденція поступового формування нормативно-правової бази, положеннями якої призначено попереджати виникнення моббінгу. Так, до Верховної Ради України подано на розгляд законопроект № 4997 «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці», яким визначено форми такого переслідування та встановлено заборону на нього, а також розроблено правила відшкодування потерпілим моральних збитків.

У цьому законопроекті моральне переслідування на робочому місці визначається як «рішення, дії чи бездіяльність з боку роботодавця та / або працівника (групи працівників), спрямовані проти працівника (групи працівників), що характеризуються створенням ворожої, принизливої чи образливої робочої обстановки, наслідком якої є порушення права на повагу до трудової честі і гідності, створення загрози професійній кар'єрі або стану здоров'я». Передбачається надання можливості працівникові припинення виконання своїх трудових обов'язків і одночасного звернення зі скаргою у разі наявності морального переслідування на робочому місці та створення серйозної небезпеки й унеможливлення трудової діяльності. Але необґрунтоване припинення роботи вважається порушенням трудової дисципліни і загрожує дисциплінарною

відповідальністю. На сьогодні Верховною Радою України прийнято за основу проект Закону України про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці (реєстр. № 4997).

До офіційного прийняття зазначеного проекту і з метою превентивних заходів щодо недопущення моббінгу в організаціях фармацевтичного профілю нами розроблено та визначено сутність основних складових, які можуть стати реальною перешкодою виникнення цього явища у колективі (рис. 3).

#### **Висновки**

Проведено соціологічні дослідження з виявлення основних факторів, що сприяють виникненню у фармацевтичних організаціях такого явища, як моббінг. Визначено, що 49% фармацевтичних працівників вимушені змінювати місце роботи в межах своєї організації, 34% звільняються за власним бажанням, 16% звільняються за ініціативою керівника і лише 5% знаходять порозуміння з колегами.

Конкретизовано основні фактори виникнення моббінгу в організаціях фармацевтичного профілю. До основних віднесено такі: відсутність у КЗпП спеціальних положень, що гарантують формалізацію захисту гідності працівника у колективі; нерівноцінне ставлення керівника до своїх підлеглих, заохочення поширення пліток, чуток, доносів у колективі; наявність проблеми непрозорості та нелегітимності правил, що стосуються різних інтересів роботодавця та працівників.

Проаналізовано зарубіжний досвід правового забезпечення щодо способів захисту права на гідність працівника під час трудової діяльності. Визначено, що на сьогодні в Україні спостерігається тенденція поступового формування нормативно-правової бази, положення якої призначені попередити виникнення моббінгу (законопроект № 4997 «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці»).

Структурована сукупність стратегічних і тактичних дій в організаціях фармацевтичного профілю, які можуть стати основою антимоббінгу в цілому. З огляду на актуальність досліджуваного питання перспективним залишається подальший аналіз

регламентації процесу захисту честі та гідності працівника на державному рівні та запобігання моббінгу в організаціях фармацевтичного профілю як руйнівного чинника їх корпоративної культури і підтримки здорового соціально-психологічного клімату в колективі.

#### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. В Україні 40% офісних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі [Електронний ресурс] // Тиждень.ua. – Режим доступу : <http://tuzhden.ua/Ntws/83021>
2. Галуза М. Моббінг. Як захистити себе на робочому місці. [Електронний ресурс] / М. Галуза // Хай Вей.ru: електрон. журн. – 2006. – 30 березня. – Режим доступу: <http://h.ua/story/10230/>
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 травня 1996 р. ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.
4. Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудова відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції / О. С. Жданова. – Назва з екрана : <http://www.apdp.in.ua/v72/24.pdf>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-УІІІ. Із змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Колодей К. Моббінг. Психотеррор на робочем месте и методы его преодоления / К. Колодей ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
7. Маренич А. І. Про проблеми моббінгу в трудових колективах / А. І. Маренич, Н. Г. Мехеда // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 3 (9). – С. 326-328.
8. Соловьев А. В. Моббінг: психологічний терор на рабочем месте [Електронний ресурс] / А. В. Соловьев // Kadrovik.ru: електрон. журн. – 2009. – 21 сентября. – Режим доступу: URL:<http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496>

9. Сорока О. В. Сутність, наслідки та профілактика моббінгу у трудових колективах [Електронний ресурс] / О. В. Сорока // Modern directions of theoretical and applied researches.ru: електрон. журн. – 2013. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>

#### REFERENCES

1. V Ukraini 40% ofisnykh pratsivnykiv poterpayut' vid nespravedlyvoii krytyky na roboti [Internet] // Tyzhden'. ua. – Available from: <http://tuzhden.ua/Ntws/83021>
2. Haluza M. Mobbing. Yak zakhystyty sebe na robochomu mistsi. [Internet] / M. Haluza // Hi Way.ru: electron. journ. – 2006. – March 30 – Available from: <http://h.ua/story/10230/>
3. Yevropeys'ka sotsial'na khartiya (revised) : dated May, 3, 1996 ETS No. 163 // Vidomosti Verhovnoii Rady Ukrainy. – 2007. – № 51.
4. Zhdanova O. S. Zarubizhny dosvid orhanyzatsii systemy sotsial'no-trudovykh vidnosyn ta spetsyfika funktsionuvannya trudovykh sudiv na prykladi Frantsii / O. S. Zhdanova. – Available from: <http://www.apdp.in.ua/v72/24.pdf>
5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10.12.1971 №322-YIII. Iz zminyamy i dopovnennyamy. [Internet]. Available from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Kolodey K. Mobbing. Psikhoterror na rabochem meste i metody ego preodoleniya / K. Kolodey; transl. from Germ. – Kharkiv: Humanytarnyi Tsentr, 2007. – 368 p.
7. Marenych A. I. Pro problemy mobinhu v trudovykh kolektyvakh / A. I. Marenych, N. H. Mekheda // Visnyk Universytetu Bankiv's'koi spravy Natsional'noho Banku Ukrainy. – 2010. – № 3 (9). – P. 326–328.
8. Solov'ev A. V. Mobbing: psikhologicheskyy terror na rabochem meste [Internet] / A. V. Solovyov // Kadrovik.ru: electron. journ. – 2009. – Septm., 21. – Available from: URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10496>
9. Soroka O. V. Sutnist', naslidky ta profilaktyka mobbinhu u trudovykh kolektyvakh [Internet] / O. V. Soroka // Modern directions of theoretical and applied researches.ru electron. journ. – 2013. – Available from: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>

УДК 615.12:159.9.018

**АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИХ ВОЗНИКНОВЕНИЕ МОББИНГА В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**А. А. Котвицкая, Н. В. Чмыхало, Н. А. Пузак, Н. Б. Гавриш**

Приведены результаты социологического исследования по вопросу возникновения в фармацевтических организациях моббинга и определены факторы, которые его обуславливают. Проанализирован зарубежный опыт правового регулирования защиты права работника на сохранение его чести и достоинства во время трудовой деятельности. С целью превентивных мер по недопущению моббинга в организациях фармацевтического профиля разработана и определена совокупность стратегических и тактических действий, направленных на предотвращение моббинг-проявлений и противодействия им в фармацевтической организации.

**Ключевые слова:** моббинг, фармацевтические организации, антимоббинговая стратегия, факторы моббинга, международное законодательство, дискриминация работников.

UDC 615.12:159.9.018

**ANALYSIS OF THE MAIN FACTORS CONTRIBUTING TO THE OCCURRENCE OF MOBBING IN THE PHARMACEUTICAL ORGANIZATIONS**

**A. A. Kotvitskaya, N. V. Chmihalo, N. A. Puzak, N. B. Gavrish**

The results of the sociological study on the occurrence of mobbing in the pharmaceutical companies and the factors that cause it are presented. The foreign experience of the legal regulation for protecting the rights of a worker to maintain his honor and dignity at work has been analyzed. For the purpose of preventive measures in order to avoid mobbing in organizations of the pharmaceutical branch a set of strategic and tactical actions has developed and defined to prevent mobbing manifestations and manage them in a pharmaceutical company.

**Key words:** mobbing, pharmaceutical organizations, antimobbing strategy mobbing factors, international law, discrimination against workers.