



RS Global



INTERNATIONAL

SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE

SOCIAL AND ECONOMIC  
ASPECTS OF EDUCATION  
**in Modern Society**

**Proceedings of the  
X International Scientific and  
Practical Conference**

**Social and Economic Aspects  
of Education in Modern  
Society**

**Vol.3, February 25, 2019,  
Warsaw, Poland**

Copies may be made only from legally acquired originals.  
A single copy of one article per issue may be downloaded for personal use (non-commercial research or private study). Downloading or printing multiple copies is not permitted. Electronic Storage or Usage Permission of the Publisher is required to store or use electronically any material contained in this work, including any chapter or part of a chapter. Permission of the Publisher is required for all other derivative works, including compilations and translations. Except as outlined above, no part of this work may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means without prior written permission of the Publisher.

**ISBN 978-83-952507-5-0**

© RS Global Sp. z O.O.;  
© The Authors

**RS Global Sp. z O.O.  
Warsaw, Poland  
2019**

**Founder:**  
RS Global Sp. z O.O.,

Research and Scientific  
Group  
Warsaw, Poland

**Publisher Office's  
address:**

Dolna 17, lok. A\_02  
Warsaw, Poland,  
00-773

E-mail:  
rsglobal.poland@gmail.com

The authors are fully responsible for the facts mentioned in the articles. The opinions of the authors may not always coincide with the editorial boards point of view and impose no obligations on it.

## CONTENTS

### PHILOLOGY

<i>Lala Masimova</i> THE ROLE OF ENGLISH PHRASEOLOGY IN ENRICHING THE LANGUAGE.....	3
<i>Suleymanova Tarana</i> USE OF TWO IMPORTANT APPROACHES IN TEACHING A TARGET LANGUAGE.....	7
<i>Апоненко И. Н.</i> ОНИМНОЕ ПРОСТРАНСТВО СКАЗОК Е. Л. ШВАРЦА.....	11
<i>Гнедкова О. Г., Хромова В. С.</i> РЕАЛІЯ ЯК ОДИНИЦЯ БЕЗЕКВІВАЛЕНТНОЇ ЛЕКСИКИ.....	16
<i>Демченко Е. Ф., Островская Т. А., Хачмафова З. Р.</i> ТЕЗАУРУСНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОНЯТИЙНОГО ПОЛЯ КОНЦЕПТА «PROPERTY» В АМЕРИКАНСКОЙ ЛИНГВОКУЛЬТУРЕ XX ВЕКА.....	19
<i>Елена Велиева</i> ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	22
<i>Лейла Рамазанова</i> ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕМЕЦКОЙ ПОЭЗИИ В АЗЕРБАЙДЖАНСКОМ ЛИТЕРАТУРОВЕДЕНИИ ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЫ XX СТОЛЕТИЯ.....	25
<i>Лощинова І. С.</i> ОКАЗІОНАЛЬНІ ПРИКМЕТНИКИ, УТВОРЕНІ ВІД СОМАТИЧНИХ НАЗВ.....	30
<i>Гюльнар Юнусова</i> РОЛЬ МУЗЫКИ В ТВОРЧЕСТВЕ ХАРУКИ МУРАКАМИ.....	33

### PSYCHOLOGY

<i>Jozef Tinka, Denisa Kral'ovičová</i> SHARED PARENTING AS BASIS FOR MAINTAINING CONTINUITY OF FAMILY EDUCATION AFTER BREAK-UP OF NUCLEAR FAMILY.....	37
<i>U. R. Mammadova</i> CHARACTERISTIC FEATURES OF GIFTED AND TALENTED YOUNG CHILDREN.....	43
<i>Оверчук В. А.</i> МОБІНГ ЯК ЗАСІБ ІНТОЛЕРАНТНОГО КЕРІВНИЦТВА У ВЗО.....	46
<i>Хозраткулова І. А.</i> ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНОЇ РОБОТИ З ПІДЛІТКАМИ СХИЛЬНИМИ ДО НАСИЛЛЯ.....	50

## МОББІНГ ЯК ЗАСІБ ІНТОЛЕРАНТНОГО КЕРІВНИЦТВА У ВЗО

**Оверчук В. А.,**

к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології,

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна

**Abstract.** The article is dedicated to the problems of intolerant authority, which despite the creative or developing management operating methods of disorganization, decoordination, destimulation, demotivation, decompetence, etc. One of the tools of this type of management can be mobbing. Mobbing spreads very quickly in working community. Usually, the development of this process is associated with a poor level of management, the Director's inexperience in the field of conflict resolution and poor organization of work in general. The author examines the concept of "mobbing", "bossing", "intolerant". The analysis of psychological features of managers who are prone to intolerant. As result of mobbing, scientific and pedagogical workers lose their confidence, make mistakes, get fired. The result of mobbing is depersonalization of the negative mobilization, the fear of making decisions, the fear to defend, escape from freedom, from taking responsibility and selections. This article discusses options for protection from bossing: from the simplest – aggression, hysteria, escape, etc. to more mature supporting human dignity. Awareness of the manager and the team benefits the use of "soft" tools (beliefs, explanations, coordination, cooperation, assistance, explanations, warnings, etc.), over the hard devastating means of control (moralization, beliefs, notation, dictate the requirement, manipulation, etc.) leads to qualitative changes in management practices and increase the efficiency of the activities in educational institutions and in the overall quality of education.

**Keywords:** pedagogical science employers, intolerant mobbing management, bossing, mobbing resistance.

**Вступ.** Освіта є одним з ключових інститутів, що підтримують ідеологію і єдність нації. Саме вища освіта є основою наукового розвитку держави, її соціально-економічного та політичного процвітання. Реформування вищої освіти в Україні – це процес запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій.

Проблема взаємин керівників і підлеглих є однією з актуальних для сучасної науки і практики, та визначальною у повсякденній професійній діяльності науково-педагогічних працівників. У центрі уваги знаходяться питання ефективності управління, стилю керівництва, авторитету керівника, оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі. Сама структура діяльності керівника передбачає обов'язкову взаємодію з людьми на основі владних повноважень, вона обумовлює необхідність виділяти моральні підстави діяльності управлінців.

Поряд з вимогами, що ставить суспільство до керівника ВЗО, він у своїй роботі орієнтується ще й на те, чого чекають від нього найближче оточення: вище керівництво, колеги-керівники, підлеглі. У міру зростання вимог до ефективності праці зростає і рівень соціальних сподівань та очікувань до нього. Тісний контакт із підлеглими – необхідна умова спілкування і передачі інформації, закріплення у підлеглих певних знань, умінь і навичок та активізації їхньої свідомості.

**Виклад основного матеріалу.** На шляху взаємодії керівника і підлеглого, їх міжособистісних відносин трапляється безліч перешкод, які ускладнюють взаєморозуміння, впливають на якість організації навчально-виховного процесу і його результативність.

На думку Ю.М. Орлова, в основі керівництва лежить відповідна йому парадигма: толерантного або інтолерантного управління. Він стверджує, що інтолерантна парадигма передбачає, що керівник буде вимагати від підлеглого певної поведінки, у випадку якщо ці очікування будуть марними, підлеглий буде покараний. Такий стиль управління свідчить про підвищену чутливість керівника до характеру поведінки підлеглого, нездатність чекати, нетерпимість до неузгодженості очікувань й реальності, його емоційну, соціальну, духовну незрілість. У міжособистісних відносинах толерантність та інтолерантність стали фундаментальними складовими сучасного світу.

Інтолерантне керівництво, або термінаторний менеджмент – це «руйнівне управління», яке на відміну від творчого або розвиваючого управління оперує методами дезорганізації, декоордінації, дестимулювання, демотивації, декомпетенції тощо [1]. Одним із засобів даного виду управління може бути моббінг.

Моббінг – це явище, що означає моральне переслідування працівників на робочому місці. Проблема моббінгу стала дуже актуальною й обговорюваною останнім часом серед фахівців в психології, соціології, економіки. Актуальність цього питання для ВЗО зумовлена тими обставинами, що моббінг, який в більшості випадків ініційований керівником, в системі освіти зустрічається вдвічі частіше, ніж в інших сферах діяльності [2].

Моббінг (mobbing – від англ. дієслова to mob – грубити, нападати натовпом, зграєю, цькувати) – форма психологічного насильства у вигляді цькування співробітника в колективі з метою його подальшого звільнення.

Моббінг у колективі поширюється дуже швидко. Зазвичай розвиток цього процесу пов'язаний із поганим рівнем управління, недосвідченістю керівника в сфері вирішення конфліктів і поганою організацією праці в цілому. В такому випадку жертвами цього явища зазвичай стають особистості, які виділяються серед інших працівників, які продемонстрували розум або компетентність, освіченість або креативність у своїй роботі. Інколи керівництво використовує моббінг цілеспрямовано, з метою позбавлення від небажаних працівників [3].

Поняття «моббінг» було введено в 1958 році біологом Конрадом Лоренцем [4], який описав феномен групового нападу кількох дрібних тварин на більш крупного супротивника. В психологію та медицину термін «моббінг» був введений в 1960 роках шведським лікарем П. Хайнеманном, який описав його в книзі «Моббінг – групове насильство серед дітей і дорослих» [5], в якій він порівнював поведінку дітей по відношенню до однолітків з агресивною поведінкою тварин. Пізніше інший шведський дослідник Х. Лейман на підставі вивчення поведінки людей в трудовому колективі охарактеризував моббінг як «психологічний тероризм», у якому систематично повторюється вороже відношення одної або декількох особистостей до іншої людини [6].

Виділяють два види моббінгу: вертикальний – «боссінг» (від англ. Boss – господар), коли психологічний терор виходить від керівника, і горизонтальний – коли цькування організують колеги.

А.В. Соловйов наводить перелік форм боссінгу [7]:

1. вербальна агресія (провокаційні питання; брехливі твердження; сумніви в рівні професіоналізму і компетентності співробітника; емоційні нападки і погрози; безпідставні звинувачення у будь-чому тощо);
2. постійна дискусія з працівником з метою демонстрації своєї переваги (грубе і зверхнє переривання підлеглого; заперечення перш, ніж працівник встигне висловити власну думку, викласти точку зору, привести аргумент; сприйняття тільки тієї інформації, яку можна будь-яким чином використати проти працівника; ігнорування об'єктивних і обґрунтованих доводів тощо);
3. спалахи гніву, які супроводжуються грубими висловлюваннями, які принижують особистість працівника, які провокують його на здійснення помилок або на відповідь некоректною поведінкою;
4. демонстративна відмова від продовження обговорення проблеми спільно з працівником або в його присутності;
5. скорочення працівнику термінів виконання доручень або навмисна повільність в ухваленні рішень, які стосуються виконання завдань працівника;
6. умисне приховування повної і достовірної інформації, яка необхідна працівнику для виконання дорученого завдання;
7. безпідставна зміна розміру заробітної плати працівника;
8. переміщення робочого місця з метою морального гноблення співробітника;
9. навмисне поширення неправдивої інформації та чуток про працівника;
10. нелегітимний колегіальний розгляд поведінки працівника;
11. розгляд сфальсифікованих скарг і доповідних, які з об'єктивних причин не зможуть привести до застосування до працівника дисциплінарного стягнення тощо.

На нашу думку інтолерантний керівник:

1. створює нестерпні, несприятливі умови для виконання професійної діяльності, перевіряє наскільки вистачить терпіння співробітника виживати в несприятливих умовах та звільняє його під будь-яким приводом;
2. відкрито демонструє та проявляє формалізм в оцінці діяльності неугодних працівників;
3. використовує компетентних, але не зручних для нього, працівників для виконання малозначних завдань, спеціально зупиняючи тим самим їх професійний розвиток;

4. з метою психологічної боротьби із неугодами працівниками, залучає інших учасників освітньої діяльності в конфлікти, чвари, інтриги, поширює плітки, внаслідок чого руйнуються цінні ідеї, задуми, нові рішення, ініціативи;

5. вишукує привід, щоб публічно принизити, применшити заслуги, образити працівника. З цією метою він використовує шантаж, брехню, обмови, введення в оману, при цьому залучає у травлю інших членів колективу;

6. створює перешкоди в отриманні працівником морального або матеріального підкріплення його діяльності, перешкоджаючи його професійному розвитку;

7. використовує для психологічного утиску, підтвердження своєї «правоти» громадську думку і корпоративний ресурс зграї, тим самим виявляючи корупцію і корупційне поведіння у своїй діяльності;

Слід зазначити, що моббінг, спрямований на одного з працівників, супроводжується створенням угруповань в організації, підключенням до психологічного тиску на працівника та інших членів організації [7].

За результатами дослідження проблеми моббінгу, психологи стверджують, що до інтолерантного управління схильні керівники з наступними психологічними особливостями:

- імпульсивні особистості, які прагнуть до лідерства і вважають, що виключно за допомогою утиску, можна змусити навколишніх підкорятися їм;
- індивіди, які вважають особистісний статус, вищим ніж гідність інших співробітників;
- люди, яких називають нечутливими в емоційному плані, які не здатні співчувати, які дратуються від слабкості оточуючих;
- керівники, які нездатні організувати роботу і привести в порядок виробництво, але компенсують свої недоліки криками на підлеглих, хамством, невіглаством і іншими неприпустимими діями.

Найчастіше цькуванню та психологічному знищенню підлягають працівники які володіють ініціативою, оскільки вони стають небезпечними для інтолерантного керівника. За думку А. Г. Асмолова, витoki цього механізму лежать в типології ментальності тоталітарного режиму, в необхідності постійного пошуку реального або вигаданого ворога, в виправданні жорстокої централізованої вертикальної лінії управління в періоди найважчих криз чи конфліктів у ВЗО [8]. На відміну від розвиваючого управління яке прагне до підвищення компетентності науково-педагогічних працівників, інтолерантне спрямоване на зниження компетентності співробітників, студентів та їхніх батьків, а також інших залучених в освітню діяльність осіб.

В результаті суб'єкти моббінгу втрачають впевненість, роблять помилки, звільняються. Результат моббінгу – це знеособлення, негативна мобілізація, страх приймати рішення, страх захищатися, втеча від свободи, від прийняття відповідальності і виборів.

У книзі «Violence at Work», виданій Міжнародним бюро праці у 1998 р, моббінг поставлений на один щабель поруч із вбивством, звалтуванням або пограбуванням. І хоча моббінг, на перший погляд, може здатися цілком невинним у порівнянні зі звалтуванням або іншими проявами фізичного насильства, ефект, який він справляє на жертву, особливо якщо це тривалий процес, має таку руйнівну силу, що може викликати суїцидальні думки.

Наслідки моббінгу в першу чергу позначаються на здоров'ї та психічному стані людини. В залежності від жорсткості, періодичності та тривалості такого впливу і від того, наскільки особистість психологічно до нього стійка, люди можуть страждати від цілого ряду розладів психологічного і фізичного характеру: від безсоння до нервових зривів, від дратівливості до депресії, від труднощів з концентрацією уваги до панічних станів або навіть інфарктів. У багатьох, хто став об'єктом моббінгу, настільки сильно підривається здоров'я, розвиваються психосоматичні розлади, що вони більше не можуть виконувати свої службові обов'язки. Врешті-решт жертва моббінгу звільняється за власним бажанням або проти нього, з нею розривають контракт або вона змушена раніше виходити на пенсію.

Слід зазначити, що наслідки моббінгу мають руйнівний вплив не тільки для жертв, але й на їх сім'ї та організації, в яких вони працюють. Страждають відносини між працівниками, залишається негативний відбиток у людській психіці, падає рівень продуктивності праці в організації, тому що вся енергія колективу спрямовується на здійснення моббінгу, а не на виконання важливих щоденних завдань

Як протистояння боссінгу, Клепцова із співавторами, пропонує різні варіанти захисту від психологічного нападу: від найпростіших, таких як агресія, істерія, втеча, до більш зрілих

дій, що підтверджують людську гідність. Серед останніх можна виділити [9]: внутрішню еміграцію; розуміння мотиву нанесення удару; пошук раціонального і справедливого в зауваженнях і звинуваченнях; активний пошук відповідної дії, що знижує агресію нападника; відмова атакувати першому, надання допомоги керівнику в припиненні боротьби проти вас; віру в здатність нападника відмовитися від боротьби проти вас; пропозиція співпраці і партнерства; захист в ситуації нападок з боку інших; асертивне протистояння агресії, формування у суб'єктів освітньої діяльності гуманних міжособистісних відносин один до одного; різного роду переміщення в безпечне місце або місце, де нададуть дієву допомогу, навчать творчому мисленню як засобу підвищення конфліктної компетентності тощо.

Усвідомлення керівником і колективом переваг використання «м'яких» засобів управління (переконання, роз'яснення, узгодження, співпраця, допомога, пояснення, попередження тощо), над жорсткими руйнівними засобами управління (моралізування, переконання, нотація, диктат, вимога, маніпулювання тощо) призводить до якісних змін практики управління і підвищенню ефективності діяльності в освітніх установах і в цілому якості освіти.

**Висновки.** Явище моббінгу в освітянському середовищі ніяк не узгоджується з тим, що ВЗО це осередки розвитку особистості та суспільства. Саме у вищих освітніх закладах відбувається формування знань, навиків, досвіду, таланту, здоров'я, які в подальшому людина використовує в процесі праці. Світова практика свідчить, що там, де значна увага приділяється розвитку вищої освіти, країна досягає значних успіхів у розробленні нових технологій, що сприяють підвищенню конкурентоздатності національної економіки та якості життя населення. Виникає закономірне запитання, яким чином науково-педагогічні працівники, які беруть участь у моббінгу, мають право долучатись до формування виховного й освітнього середовища, яке має відповідати нормам моралі та рівню розвитку суспільства, тобто середовища, у якому триває життєдіяльність усіх членів суспільства, перетворювати і спрямовувати перебіг життя суспільства, перетворюючи таким чином «суспільство сьогодні» на «суспільство завтра».

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бардиер Г.Л. Бизнес-психология [Текст] / Г. Л. Бардиер. - М. : Генезис, 2002. - 412 с.
2. Дружилов С. А. Проблемы моббинга на кафедре вуза // Высшее образование в России. – 2011. – № 6. – С. 118–122
3. Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг // Бизнес-образование. 2006. 15 июня (Электронный журнал). URL: <https://ubo.ru/articles/?id=1167> (останнє звернення 20.02.2019р.)
4. Лоренц, К. Агрессия (так называемое зло) / К. Лоренц. М. : Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. - 272 с.
5. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5.С. 118–126
6. Leymann H. The content and development of mobbing at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. N 5(2). P. 165–184.
7. Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // KADROVIK.RU : электронный журнал. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1049> (останнє звернення 16.02.2019р.)
8. Асмолов А. Г. Нерпрерывное образование: риски и ценности в условиях неопределённости // Образование в России и за рубежом. – 2016. – № 11. – С. 19.
9. Клепцова Е. Ю., Пономарева Е. В., Клепцов Н. Н. Моббинг в межличностных отношениях // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – № 01 (январь). – 0,8 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2018/182001>

**Proceedings of the  
X International Scientific and Practical Conference  
Social and Economic Aspects of Education in  
Modern Society**

*(Vol.3, February 25, 2019, Warsaw, Poland)*

MULTIDISCIPLINARY SCIENTIFIC EDITION

Indexed by:



Passed for printing 19.02.2019. Appearance 25.02.2019.  
Typeface Times New Roman.  
Circulation 300 copies.  
RS Global S. z O.O., Warsaw, Poland, 2019