

5. Україна: філософський спадок століть. Хроніка-2000. – К., 2000. – (Український культурологічний альманах). – Вип. 37-38. – 803 с.
6. Макарова Алла Олександрівна. Ідея соціальної справедливості в українській філософії другої половини XIX – початку XX століть / Дис. канд. філос. наук за спец. 09.00.05 «історія філософії». – Львівський національний університет імені Івана Франка, 2009. – 201 с.

*МАТЕЛЕШКО Ю. П.*

### ОСОБЛИВОСТІ МОБІНГУ В СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ІНТЕЛІГЕНЦІЇ

Реформування вищої освіти України відбувається на фоні економічних труднощів, які посилюються демографічною кризою. Зростає конкуренція як між різними вишами, що змушені боротися за студентів, так і всередині самих ВНЗ, де існує загроза скорочення науково-педагогічних працівників. Все це створює об'єктивні передумови загострення соціально-психологічної ситуації у вищих навчальних закладах. Частина викладачів, які бояться втратити роботу, прагнуть утриматися будь-яким способом, в тому числі шляхом витіснення колег. Факти цькувань та переслідувань з боку співробітників і керівництва відомі давно, але як соціально-психологічна проблема вони були виділені в кінці минулого століття і отримали назву «мобінг».

У сучасному значенні згаданий термін був вперше використаний шведським ученим-психологом Х. Лейманом, який вивчав на початку 80-х років XX століття особливості поведінки людей в трудовому колективі. Останній охарактеризував зазначений феномен як «психологічний (психічний) терор» [4, с. 119], який передбачає систематично повторювану ворожу та неетичну поведінку одного або декількох людей, спрямовану проти іншої людини [5, с. 168]. За даними досліджень Х. Леймана, в сфері освіти мобінг зустрічаються частіше, ніж в інших галузях професійної діяльності [5, с. 176].

Для університету, як і для багатьох інших установ, традиційно характерні два види мобінгу: 1) вертикальний («босинг») – коли психологічний тиск щодо працівника здійснює начальник (ректор, проректор, завідувач кафедри); 2) горизонтальний – коли в мобінгу беруть участь колеги (викладачі).

Практика свідчить, що крім зазначених вище видів має місце і так званий інституційний мобінг, тобто моральне переслідування працівників з використанням таких інститутів, як атестація персоналу, кваліфікаційні іспити тощо. На думку С. Дружилова, потенційно до

інституціонального мобінгу може бути віднесений насамперед конкурсний відбір викладачів, що передує укладенню з ними строкового трудового договору [1]. «Жертви», яка проявить завзятість і не схоче звільнитися за «власним бажанням», доведеться піти, але вже згідно зі статтею «у зв'язку із закінченням строку трудового договору». З таким формулюванням у державних вишах часто звільняють молодих викладачів, а в приватних, де контракт часто укладають терміном на 1 рік, – також і досвічених. Якщо ж науково-педагогічний працівник вже обраний за конкурсом і працює тривалий час, то йому можуть завадити пройти чергову конкурсну процедуру. У разі необрання на новий строк трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

Прийнято вважати, що жертвами мобінгу найчастіше стають молоді працівники (на початку професійної діяльності), а також люди, старші за 60 років (в кінці професійної діяльності). Не є винятком у цьому і університетське середовище. Саме до цих вікових категорій найлегше застосувати інституційний мобінг. Адже молоді викладачі до оголошення конкурсу працюють на основі короткострокового договору (1 рік), який доводиться періодично продовжувати. Це саме стосується і працівників пенсійного віку. Крім того, кафедра та спеціалізована вчена рада університету мають значний вплив на процедуру захисту дисертацій, проходження якої теж тримає молодого фахівця у «підвішеному» стані.

Окремо слід згадати досить поширену практику «перетасування» навчального навантаження між викладачами, а також відсутність гарантій збереження за викладачем розробленої ним навчальної дисципліни. Останнє повністю залежить від керівництва тієї або іншої кафедри і може використовуватись як один з інструментів інституційного мобінгу. Останнім часом науково-педагогічних працівників письмово «попереджують» про можливе скорочення педнавантаження (а, отже, і заробітної плати) у зв'язку із фактом зменшення кількості абітурієнтів, що спричинює «зміну істотних умов праці».

Ситуацію погіршує той факт, що на теренах пострадянського простору університети є досить закритими установами щодо прийняття на роботу «чужих» (з інших вишів) викладачів. Так, на думку Д. Невської, фактично було запроваджено кріпосне право без «Юрієвого дня» [3]. Треба відмітити, що подібна практика – зберігати вірність тільки своєму вишу – існує й на Заході. Однак у викладачів там є можливість використовувати «Юріїв день», тобто брати участь у відкритих конкурсах на посаду в інших вишах. В умовах тотальної відсутності чесного і відкритого конкурсу для зовнішніх викладачів, звільнення співробітника зі свого вишу, як вважає Д. Невська, можливе,

але, швидше за все, це буде «вихід у нікуди». [3]. На відміну від працівників торгівлі, промислових, будівельних та інших організацій, які після звільнення можуть відносно легко знайти роботу в сотнях аналогічних фірм у своїй країні чи за кордоном, втрата інтелігентною творчою людиною місця роботи часто є для неї справжньою катастрофою. У підсумку така ситуація істотно обмежує як викладацьку, так і особисту свободу.

Інша важлива особливість «вузівського» мобінгу, що робить його набагато більш небезпечним, ніж в інших організаціях, як вважає С. Дружилов, полягає в тому, що в ситуацію можуть бути втягнуті студенти. До традиційних форм вертикального та горизонтального мобінгу додається дискредитація викладача серед студентів, поширення серед них неправдивої інформації та чуток. Відбувається штучний розподіл викладачів на «злих» (вимогливих), до яких відносять жертву мобінгу, і «добрих» (менш вимогливих) з числа переслідувачів, що беруть участь в мобінгу. До того ж студентів підштовхують до написання скарг, доповідних записок і т.д. [1].

Ще однією особливістю університетського мобінгу є те, що його об'єктом часто стає висококваліфікований викладач, що проявляє свою самостійність і «суб'єктність» [1]. У самодостатньої творчої особистості, яка безперервно розвивається і самовдосконалюється, в колективі виникає більше проблем з оточуючим середовищем. Саме такий фахівець нерідко піддається мобінгу, і в нього, на відміну від «приспосованця», завжди більший шанс звільнення з роботи як незручного працівника.

У багатьох вишах Європи та США існують внутрішні документи, покликані попередити мобінг або подолати його наслідки. Новий працівник університету відразу ж підписує папір, в якому підтверджує, що попереджений про наслідки ініціювання або участі в мобінгу. Цей документ зберігається в особовій справі робітника і є підставою для його звільнення в разі доведення провини. На жаль, у більшості вузів на пострадянському просторі такої практики не існує. На думку російських науковців, нехтування особистістю, трансформоване в зневажливе ставлення до працівника, його почуттів та емоцій – це важка спадщина тоталітарних і змішаних режимів правління, яка є надзвичайно вигідною роботодавцям [1; 2]. Адже наляканим робітником простіше управляти, що дозволяє легко зберігати вертикаль влади. В таких умовах професійні якості працівника у вищому навчальному закладі цінуються набагато нижче його лояльності та вміння «не висовуватися». У більшості вишів на пострадянському просторі намір зберегти кращі кадри завжди входило в протиріччя з необхідністю їх «підім'яти» [2]. Тому у ВНЗ фактично не існує відкритих конкурсів на посади (деканів, завідуючих кафедр,

викладачів тощо), оскільки останні, як правило, призначаються для своїх же лояльних працівників.

Отже, у вищих навчальних закладах є значні інституційні можливості для здійснення мобінгу. Адже трудова діяльність науково-педагогічних працівників може бути припинена адміністрацією на підставі закінчення терміну договору, непроходження конкурсу, відсутності навантаження тощо. Їхню вразливість також посилює брак антимобінгових правил, процедур та законів, а також те, що у випадку звільнення їм важко знайти інше аналогічне місце роботи через фактичну закритість конкурсних процедур у вищих навчальних закладах. Все це доводить, що наша університетська інтелігенція – одна з найбільш незахищених категорій найманих працівників.

#### Список літератури

1. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций [Электронный ресурс] / Дружилов С.А. // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3 (17). – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/485-druzhilov17.html>
2. Невская Д. Внедрение антимоббинговой процедуры в Ягеллонском университете [Электронный ресурс] / Дарья Невская // MOBBINGU NET. – 2015. – Режим доступа: <http://mobbingu.net/articles/detail/19/>
3. Невская Д. Если вузовский моббинг существует, значит это кому-то нужно? [Электронный ресурс] / Дарья Невская // MOBBINGU NET. – 2015. – Режим доступа: <http://mobbingu.net/articles/detail/18/>
4. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces / Heinz Leymann // Violence and Victims. – 1990. – Vol. 5, No. 2. – P. 119-126.
5. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work / Heinz Leymann // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – Volume 5, Issue 2. – P. 165-184.

*Мельник Л. М., Харьковщенко Ю. Є.*

#### ІДЕЇ БЕЗЕЛІТНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІЇ У ПОЛІТИЧНИХ ПОГЛЯДАХ М. ДРАГОМАНОВА

Політичні погляди М. Драгоманова формувалися не лише під впливом ідей Кирило-Мефодіївського товариства, а й ліберальних і соціалістичних ідей, котрі були поширені у тогочасній Європі.

М. Драгоманов звертався до праць К. Маркса, Ф. Лассаля, О. Конта, Г. Спенсера. Мислитель доводить, що особистість повинна бути вільною і що її добробут і щастя то є найвищий критерій розвитку суспільства. Він переконаний, що історія свободи є історією обмеження державної влади. Недоторканність особистої сфери життя людини важливіша за участь у створенні, формуванні колективної політичної