

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ПРОФІЛАКТИКА СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В
ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ**

Виконала: магістрант 2-го курсу, групи
8.2319-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
К.Ю. Сіра

Керівник: доцент кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, к.філос.н. Ель Гуессаб К.

Рецензент: доцент кафедри соціальної
філософії та управління,
к.філос.н. Цапліна І.С.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ.....	9
1.1. Стан наукового дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.....	9
1.2. Уточнення змісту понять: «державна установа», «трудовий колектив», «харасмент», «соціальний харасмент» «профілактика».....	17
1.3. Принципи і методи дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.....	25
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ.....	32
2.1. Особливості соціальних процесів в трудовому колективі державної установи.....	32
2.2. Феномен харасменту у відносинах трудового колективу.....	40
2.3. Класифікація технологій профілактики та запобігання соціального харасменту.....	46
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ.....	54
3.1. Закордонний досвід реалізації технологій профілактики соціального харасменту в трудовому колективі.....	54
3.2. Програма профілактики харасменту в трудовому колективі державної установи України.....	66
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	79
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

Актуальність дослідження. В даний час до розвитку трудового колективу державної установи проявляється підвищений інтересу у вивченні ефективності роботи, поліпшення умов і результатів праці. Розвиток соціальних і виробничих відносин у структурах державних установ характеризується поведінкою працівників, що зумовлена потребами особистості в самореалізації та самоствердженні.

В управлінні персоналом на державну установу, як суб'єкта управління, покладається завдання регулювання трудових відносин між працівниками трудового колективу, формування позитивного соціально-психологічного клімату, профілактика та подолання конфліктних ситуацій. Однак існує безліч причин, що перешкоджають ефективності спільної діяльності співробітників в організації. Однією з таких причин є харасмент в службових відносинах.

Харасмент на робочому місці може зустрічатися в комерційних і некомерційних, державних установах та приватних організаціях. Саме тому феномен харасменту поширений у всьому світі. Утискам піддаються люди різних рас, національностей, релігійної та гендерної приналежності, різних соціальних шарів. Харасмент може привести до проблем які несуть негативні наслідки для суспільства, організації та особистості.

Для суспільства попередження та профілактика соціального харасменту в трудовому колективі державної установи є важливим напрямком на шляху забезпечення стабільності та розвитку. Саме феномен харасменту є новим в нашій країні і тому його пізнання дозволить сформуванню уявлення про дане явище. Профілактика негативних проявів харасменту в трудовому колективі виступає перспективним фактором формування цілеспрямованого, професійного та ефективного колективу, який є суб'єктом розвитку українського суспільства.

Для теорії управління персоналом дослідження профілактики соціального харасменту є мало дослідженим. Не дивлячи на те що

профілактика є найбільш популярною технологією, новизна явища харасменту в трудовому колективі ставить перед дослідником завдання в процесі пізнавальної діяльності сформулювати нові уявлення, поняття які відображають закономірності, тенденції розвитку даної проблематики.

Для практики управління персоналом напрацювання нових форм і засобів профілактики харасменту є необхідним для формування сприятливого соціально-психологічного клімату, професійного розвитку колективу та реалізації цілей діяльності державної установи.

Дослідженню ролі трудового колективу в управлінні персоналом охарактеризували О. Пархоменко-Куцевіл, В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Л. М. Фугель. Уточненню сутності, функції, структуру і значення трудового колективу в управлінні персоналу досліджували Г.Є. Мошек, І. І. Шамшина, М. Д. Виноградський, А. М. Виноградський, О. М. Шканова, А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець, В. О. Храмов, А. П. Бовтрук, В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков.

Вивченням становлення наукових поглядів на феномен соціального харасменту, його прояви в трудових колективах здійснили зарубіжні дослідники Nejjase H. J., Hersch J., Asha P. Shetty, Nithyashree V. V. Вітчизняні вчені які приділили увагу даній проблемі є Н. С. Будаї, В. Д. Філіппова, О. В. Евтихов. Розкриття суті профілактики, як перспективного напрямку подолання харасменту здійснили Н. В. Агазаде, М.М. Харитонов, Т.В. Журавель.

Проблемна ситуація дослідження пов'язана з тим, що на теоретичному рівні пізнання харасмент в трудовому колективі є досить новою темою, а на практичному рівні взагалі відсутній досвід реалізації технологій профілактики та подолання харасменту. Незважаючи на увагу дослідників до цієї проблеми, питання вдосконалення профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи має ще багато прогалин і потребує комплексних досліджень з висвітленням методологічних, теоретичних та практичних аспектів.

Об'єктом дослідження виступає трудовий колектив державної установи.

Предмет дослідження – профілактика соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.

Метою дослідження є аналіз сучасного рівня пізнання, ефективності та перспектив розвитку профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.

Згідно з метою маємо такі *завдання*:

- проаналізувати стан наукового дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи;
- уточнити зміст понять «державна установа», «трудовий колектив», «харасмент», «соціальний харасмент», «профілактика»;
- висвітлити принципи і методи дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи;
- охарактеризувати особливості соціальних процесів в трудовому колективі державної установи;
- розглянути феномен харасменту у відносинах трудового колективу;
- розкрити класифікацію технологій профілактики та запобігання соціального харасменту;
- здійснити аналіз закордонного досвіду реалізації технологій профілактики соціального харасменту в трудовому колективі;
- розробити програму профілактики харасменту в трудовому колективі державної установи України.

Гіпотеза дослідження: ефективним напрямком профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи виступає розробка політики щодо харасменту, формування необхідних знань, умінь та навичок в персоналу, щодо розпізнання та протидії даному феномену.

Структура роботи: робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ

1.1. Стан наукового дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи

Комплексне дослідження стану наукового пізнання профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи передбачає три напрямки розкриття проблематики. Перший напрямок пізнання передбачає спрямованість науковців на визначення ролі трудового колективу в управлінні персоналом. Другий напрямок пов'язаний вивченням становлення наукових поглядів на феномен соціального харасменту, його прояви в трудових колективах. Третій напрямок дослідження пов'язаний з розкриття суті профілактики, як перспективного напрямку подолання харасменту.

В теорії та практиці управління персоналом багато вчених визначають роль головну та функції трудового колективу для розвитку установ та організацій. Сучасну систему управління персоналом в державній установі визначили О. Пархоменко-Куцевіл, В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Л. М. Фугель.

О. Пархоменко-Куцевіл в управлінні персоналом державної установи визначає свої ускладнення: по-перше, оскільки персонал найскладніший об'єкт управління організації, по-друге, внаслідок постійної та різкої зміни цінностей працівників, що пов'язане з політичними та економічними реформами суспільства. Дослідниця приходять до висновків, що сучасна система управління персоналом потребує суттєвого оновлення та модернізації, для цього необхідно забезпечити єдиної та послідовної кадрової політики в установі, вирішення проблеми управління кадрами [40].

В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Л. М. Фугель визначають кадровий менеджмент, як складову управління персоналом в державній установі.

Нині пріоритетності набуває сучасна науково обґрунтована кадрова політика в органах влади та управління, причому її основними напрямками мають стати: чітке визначення цілей і завдань, принципів функціонування інституту державної служби та органів державної влади, забезпечення їх ефективної діяльності.

Будучи головним суб'єктом кадрової політики та основним наймачем кваліфікованого персоналу управління, держава покликана удосконалювати наявні механізми формування, розподілу та раціонального використання людських ресурсів, що є об'єктом кадрової політики на різних рівнях організації суспільства: центральному, регіональному, галузевому, місцевому [14, с.34].

Дослідженню та уточненню сутності, функції, структуру і значення трудового колективу в управлінні персоналу досліджували Г.Є. Мошек, І. І. Шамшина, М. Д. Виноградський, А. М. Виноградський, О. М. Шканова, А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець, В. О. Храмов, А. П. Бовтрук, В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков.

Г.Є. Мошек визначив, що трудовий колектив будь-якого підприємства є соціально-психологічною підсистемою. Він має також ознаки формальних організацій, діяльність яких свідомо координують їхні керівники для досягнення спільної мети. Трудовий колектив на думку дослідника є найактивнішим елементом внутрішнього середовища та всієї системи управління [37, с. 54].

І. І. Шамшина досліджувала правовий статус трудового колективу, обґрунтувала доцільність визнання його суб'єктом сучасного трудового права, виділила ознаки правосуб'єктності трудового колективу, місце та роль трудового колективу в соціально-партнерських правовідносинах [60, с. 272].

М. Д. Виноградський, А. М. Виноградський, О. М. Шканова в дослідженні теорії управління персоналом характеризують трудовий колектив

через важливість дотримання морального клімату в установі. Він характеризується сукупністю соціальних та моральних цінностей, які визначають члени колективу. Згуртованість та соціальний розвиток трудового колективу є перспективними напрямки в управлінні організації [13, с. 65-71].

А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець виклали теоретичні та практичні питання, пов'язані з використанням людських ресурсів в організації, сучасні методики та технології управління персоналом, визначення його трудового потенціалу, діагностики типу особистості, ділового оцінювання, комплексного системного аналізу основних економічних показників, що визначають стан та розвиток трудових ресурсів, результатів його діяльності.

Дослідники визначили вітчизняні моделі та методи теорії і практики управління персоналом, її місце в загальному управлінні підприємством на всіх рівнях, включаючи стратегічний. Досліджено законодавчу базу функціонування та управління персоналом в Україні та світі, розглянуто методи розв'язання проблем та конфліктних ситуацій, забезпечення ефективної мотивації персоналу організацій та інше [3].

В. О. Храмов та А. П. Бовтрук характеризують управління персоналом як частину функціональної сфери кадрового господарства. Кадрова політика організації передбачає прийняття принципових рішень щодо цілей, заходів і правил внутрішнього розпорядку в кадровій сфері. Управління персоналом передбачає реалізацію керівних рішень, що приймаються в межах кадрової політики. У цих рішеннях проявляються принципи кадрової політики щодо взаємодії між керівником і підлеглим [10].

На засадах системного підходу В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков розглядають складні питання теорії та практики управління персоналом організацій, що діють у конкурентному середовищі. Дослідники розкривають персонал як об'єкт управління і стратегічний ресурс організації, який є активний, відновлюваний, здатний до саморозвитку, його вартість із часом не

зменшується, а навпаки, зростає. Трудовий колектив організації є найважливішим об'єктом управління, автори пов'язують це з тим, що будь-яка проблема організації – це проблема управління персоналом [53].

В пізнанні управління персоналом важливим є дослідження виникнення конфліктів в трудовому колективі, даний аспект розкривали І. С. Блохіна, Н. Ю. Ляшок, Т.І. Сергієнко.

Основним джерелом конфліктних стосунків, що виникають у колективі, є невідповідність переконань і поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів. Вчинки людини, що суперечать переконанням, цінностям, нормам, правилам поведінки та традиціям колективу часто призводять до конфліктів, що носять деструктивний характер.

Особливу проблему становлять деструктивні конфлікти в колективі, тому що вони здатні викликати порушення соціально-психологічного клімату; зниження ефективності та погіршення якості індивідуальної та колективної трудової діяльності, негативний вплив на розвиток особистості.

Конфлікти у трудовому колективі виникають з досить різних причин: незадовільна головна мета діяльності; несправедлива суспільна оцінка діяльності колективу, поведінка, що суперечить загальноприйнятим у колективі нормам, несумісність культурних рівнів членів колективу, психологічної несумісності [9; 49].

Другий напрямок наукового вивчення предмета дослідження передбачає погляди авторів на феномен соціального харасменту, його прояви в трудових колективах.

Незважаючи на те, що саме існування феномена сексуального домагання сходить до древніх цивілізацій, вважається, що сам термін вперше був використаний в 1970-х рр.

Складно сказати, хто ж першим вжив його в своїй промові, однак він швидко поширився серед різних представників феміністського руху в США і був підхоплений пресою після публічного виступу Лін Фарлі в 1975 р.

Слід зазначити, що першим судовою справою про сексуальне домагання вважається судовий розгляд Барнс проти Трейн (1974), хоча сам термін «sexual harassment» став використовуватися в юридичних колах того часу лише в 1976 році як вид дискримінації за статевою ознакою. І лише в 1980 році Комісія з рівних можливостей працевлаштування (EEOC) дала офіційне визначення даного терміну, таким чином остаточно визнавши існування даного феномена в США. Дане федеральне агентство і зараз продовжує активно боротися з будь-яким видом дискримінації на робочому місці, регулярно підбиваючи підсумки своєї діяльності у вигляді звітів і доповідей.

Особливу популярність в американських наукових колах ця проблема набуває в 90-ті роки ХХ століття. Виходить у світ безліч наукових статей, навчальної літератури, довідників, посібників і інструкцій, що містять різні аспекти і відповіді на прямі запитання, що стосуються харасмента на робочому місці [33, с. 25-26].

Так як дане явище виникло в зарубіжних країнах, саме тому необхідним є охарактеризувати досвід пізнання харасменту цими дослідниками. Сучасними науковця зарубіжних країн які визначали проблему харасменту є Hejase H. J., Hersch J., Asha P. Shetty, Nithyashree B. V.

Hejase H. J. у своїй роботі «Sexual Harassment in the Workplace: An Exploratory Study from Lebanon» визначив харасмент на робочому місці, а саме сексуальний харасмент, як небажана увага сексуального характеру, яка змушує людину відчувати себе некомфортно. Кожна організація має свій соціальний та культурний план в якому вказані положення та умови, які можна вважати сексуальним харасментом.

Вчений зазначає що харасмент може бути застосований як до жінок так і до чоловіків. Також суб'єкт домагання може не усвідомлювати, що його поведінка є образливою або є сексуальним харасментом [65].

Харасмент на робочому місці засуджуються на міжнародному рівні як статева дискримінація та порушення прав людини. Більше 75 країн прийняли

законодавство про заборону харасменту. Hersch J. у праці «Sexual harassment in the workplace» зазначає, що харасмент на робочому місці збільшують прогули та знижують продуктивність в трудовому колективі, зменшують задоволення від роботи. Серед розповсюджених заходів боротьби з харасментом є заборона сексуальних дій та контактів, переслідувань, навчання на робочому місці та розгляд скарг, що захищають працівників [66].

Харасмент на робочому місці розкривали такі зарубіжні дослідники Asha P. Shetty, Nithyashree B. V. Дослідження «Workplace Harassment among Employees: An Explorative Study» зазначених авторів дає можливість дійти до висновків, що харасмент є досить розповсюдженим явищем, яке призводить до погіршення соціально-психологічного клімату як самого колективу, так і окремих працівників. Здорова культура на робочому місці та поінформованість щодо прийнятих заходів установо є важливими напрямками запобігання харасменту [63].

Вітчизняні дослідники розкривали проблему харасменту в трудовому колективі тільки починаючи в 21 столітті, серед них Н. С. Будаї, В. Д. Філіппова, О. В. Евтихов.

Агресії в службових відносинах широко представлена в зарубіжних дослідженнях, в той час як у вітчизняній науці вона залишається маловивченою. Однією з форм прояву агресії в службових відносинах є харасмент. Н. С. Будаї здійснюючи аналіз поведінки жертви харасменту визначає чотири типи стратегії відповіді. Окрім цього висвітлив типи сексуального харасменту [11].

У своїй науковій праці В. Д. Філіппова розкрила сутність харасменту в структурах державного органу. Установлено, що попри те, що на практиці харасмент часто пов'язується із сексуальними домаганнями, переважно з використанням службового становища, це явище слід розуміти ширше: може виявлятися як приниження й образа з опорою на гендерні відмінності.

Доведено, що харасмент є одним із витончених методів дискримінації в структурах державного органу, які породжуються зокрема й нерозвиненою

загальною та організаційною культурою працівників. Для зменшення кількості випадків харасменту в структурах державного органу треба робити акцент не тільки на вдосконаленні законодавства і правозастосовчої практики, а й на підвищенні рівня загальної та організаційної культури державних службовців, особливо керівників [55].

О. В. Евтихов визначив основні типи прояву сексуального харасмента, серед яких образи, запрошення і примус, дотики, вторгнення в приватний робочий простір, тривалий безпричинне роздивляння, коментарі на тему одягу, оголення частини фізичного тіла і зняття з себе частини одягу в присутності протилежної статі без їх попередньої згоди, компліменти еротичного змісту, наявність в службових приміщеннях будь-яких зображень повністю або частково оголеного людського тіла [17, с. 197-198].

А. А. Караванов, І. Ю. Устинов розкриваючи проблему харасменту в трудовому колективі виділяють його типи. На думку авторів незважаючи на те, що на практиці харасмент часто пов'язується саме з сексуальними домаганнями, переважно з використанням службового становища, це явище слід розуміти ширше. Для того щоб вважатися жертвою харасмента, не обов'язково бути об'єктом сексуального домагання, досить бути тим, на кого вплинуло образлива поведінка [20].

У.А. Топіліна аналізується проблема харасмента і ставлення суспільства до цього явища. Починаючи з 2017 року тема харасмента активно мусується зарубіжними і вітчизняними засобами масової інформації, для цього було достатньо приводів. Зараз в сучасному середовищі цей термін став набагато ширшим, він включає в себе всі дії спрямовані на заподіяння незручності або шкоди і порушують недоторканність приватного життя [52].

Третій напрямок пізнання пов'язаний з розкриття суті профілактики, як напрямку подолання харасменту. В соціальній роботі профілактика є перспективним напрямком дослідження, однак явище харасменту є новим для суспільства, та галузі знань.

Н. В. Агазаде визначив додаткові травмуючі фактори, а саме

харасменту на робочому місці. Харасмент на робочому місці поширений у всьому світі, утискам піддаються люди різних рас, національностей, релігійної та гендерної приналежності, різних соціальних шарів, причому ознак подібності в подібних випадках багато більше, ніж відмінностей. Більш того, де і коли б не відбувався харасмент, люди часто не мають уявлення про цю проблему.

Багато хто схильний звинувачувати себе, пояснювати те, що сталося усіма можливими причинами, але не розцінювати те, що трапилося як власне психологічне утиск. Різні психічні розлади і суїцидальні прояви спостерігаються у осіб, що піддаються харасмент як з боку індивідуума, так і групи.

Попередження психологічного утиску на робочому місці можуть бути поділені на три рівні: інституційний, командний та індивідуальний. Під час проведення втручання слід враховувати специфічні механізми розвитку суїцидальної поведінки як результату харасмента або переслідування на робочому місці [2].

М.М. Харитонов оцінив механізми протидії цьому явищу в трудових відносинах. Необхідність таких механізмів обумовлена тим, що в трудових відносинах їх інфраструктура по своєю природою сприяє домаганню, так як жертва, як правило, знаходиться в службовій та (або) «просторово-часовій» залежно від порушника. Встановлено, що чинне кримінальне, цивільне, адміністративне і трудове законодавство не містить ефективних методів захисту від більшості форм домагань [57].

Харасмент, будучи одним з витончених методів дискримінації і зловживання владою, породжується, в тому числі, і нерозвиненістю загальної та організаційної культури працівників. Осипова О.С. для меншення кількості випадків харасмента в трудовій практиці, зазначає необхідним зробити акцент не тільки на вдосконаленні законодавства, а й елементарно на підвищенні рівня загальної та організаційної культури працівників, особливо керівників [38].

Становлення профілактики як попереджувальної діяльності, спрямованої на усунення негативних явищ, визначив Т.В. Журавель. А думку дослідника становлення профілактики як попереджувальної діяльності, спрямованої на усунення негативних явищ займали значне місце. Метою соціальної профілактики є не лише та не стільки попередження розвитку негативних явищ, а створення умов для повноцінного функціонування суспільства та життєдіяльності окремих осіб [18].

Отже, здійснивши аналіз стану наукового дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи можемо дійти до висновків, що в зарубіжних країнах дана проблема є більш розкритою. У вітчизняній науці явище харасменту є новим, саме тому його профілактика потребує більш детального пізнання на теоретичному та практичному рівні.

1.2. Уточнення змісту понять: «державна установа», «трудовий колектив», «харасмент», «соціальний харасмент», «профілактика»

Методологія наукового пізнання передбачає розкриття змісту головних понять. Для розуміння поняття «державної установи», необхідним розкриття поняття «організації»

Термін «організація» (англ. organization) походить від давньогрецького слова «органон», яке позначає знаряддя або інструмент. Виросла організація із людських потреб у кооперації зусиль для досягнення своїх особистих цілей у зв'язку з наявністю цілого ряду фізичних, біологічних, психологічних і соціальних обмежень.

Нині поняття «організація» широко вживається в багатьох науках і в практичній діяльності. Це поняття багатозначне. Організація – це об'єднання, або група людей, діяльність яких усвідомлено координується для досягнення спільної (або загальної) мети. Організації за класифікаційними ознаками поділяються на види. За метою й характером діяльності виділяють

комерційні та некомерційні організації, за формою власності майна виділяють приватні, колективні та державні [34, с. 22].

Державні організації, установи є об'єктом нашого пізнання. Терміни «державна установа», «державне управління» в нашому дослідженні вживаються у широкому розумінні і стосуються публічного управління, публічного сектора тощо, тобто охоплювати діяльність суб'єктів та інших явищ державної влади і місцевого самоврядування. З погляду теорії та практики управління персоналом, державна установа – це організація, тобто група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної мети або цілей.

Поряд із цим державні організації відрізняються від недержавних двома важливими відмінностями: у демократичному суспільстві особи, які відповідають за управління державною організацією, обираються або призначаються кимось, хто був обраний; держава користується певними правами примусу, яких позбавлені приватні компанії [48, с. 283].

В Україні серед форм власності визначають державну організацію, установу, заклад. З погляду теорії та практики управління, державна установа утворюється компетентним органом державної влади в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини державної власності, як правило, без поділу її на частки, і входить до сфери його управління.

Таким чином, державна установа – це організація, що здійснює безпосередню практичну діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави в різних сферах життєдіяльності [15, с. 283].

Орієнтуючись на предмет нашого дослідження необхідним є розкриття базових понять «управління» та «управління персоналом».

Управління – це передовсім усвідомлена діяльність людини, яка переслідує свої цілі. Процес управління є впорядкуванням системи. вироблення рішень, організацію, контроль, регулювання об'єкта управління відповідно до заданої мети, аналіз і підбиття підсумків на основі дострокової інформації.

В.С. Лазарев визначав: «управління – це неперервна послідовність дій, що здійснюється суб'єктом управління, у результаті яких формується і змінюється образ керованого об'єкта, встановлюються цілі спільної діяльності, визначаються способи їх досягнення, розділяються види роботи між її учасниками та інтегруються їх зусилля».

Отже, управління – це складний процес, який означає вплив на процеси, об'єкти, системи з метою збереження їхньої сталості або переведення з одного стану в інший згідно з поставленими цілями [32, с. 36-37].

Тривалий час саме поняття «управління персоналом» у вітчизняній управлінській практиці було відсутнім, хоча в системі управління кожної організації існувала підсистема управління кадрами та соціального розвитку колективу.

Поняття «управління персоналом» охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне кількісне та якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності. Управління персоналом можна визначити як сукупність заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування кадрового складу, організацію професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності та повне й ефективне використання можливостей у процесі діяльності установи чи організації [27].

Таким чином, управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як самої організації, так і особистих характеристик персоналу.

В кожній державній установі провідною ланкою в структурі виступає трудовий колектив. Найважливішими поняттями в розумінні трудового колективу є «зміст праці» і «характер праці». Дуже важливо з'ясувати особливості застосування цих понять до проблематики трудових колективів.

Під змістом праці в загальному сенсі розуміють всю сукупність ознак трудового процесу, включаючи вплив на нього як внутрішніх, так і зовнішніх умов його існування. При цьому особливо виділяють так зване

функціональне зміст праці.

Під характером праці зазвичай мають на увазі деяку сукупність найбільш загальних і стійких ознак трудового процесу, внутрішніх і зовнішніх умов, перш за все, соціально-економічних, але також і інших, наприклад, соціально-духовних і т.д. Фактично, під характером праці розуміється деяка найбільш загальна форма здійснення праці [1, с. 157].

Поряд з терміном «трудоий колектив» схожими за сутнісними характеристиками виступають поняття «колектив», «персонал», «кадри». Саме тому під колективом розуміється соціально значима група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють для досягнення мети і мають органи самоврядування. Єдність цілей, високий рівень міжособистісного спілкування, згуртованість, внутрішня дисципліна, специфічні норми співжиття. Він є ланкою, що з'єднує особистість із суспільством.

Персонал – це сукупність працівників, поєднаних цілями господарської діяльності, технологією, засобами виробництва. Це особистісний склад організації, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників та співвласників [3, с. 8].

Персонал в перекладі з латинської «personalis» визначається, як особистий. Це основний штатний склад працівників організації, які виконують виробничо-господарські й управлінські функції. Персонал – це особовий склад організацій, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників.

Основними характеристиками персоналу організації: чисельність і структура. Чисельність персоналу організації залежить від характеру, масштабу, складності, трудомісткості виробничих (або інших) і управлінських процесів, ступеня їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Персонал формується цілеспрямовано. На дії особистості, як об'єкта та суб'єкта управління впливають її воля, звички, психологічний стан, звички, спрямованість, здатності, темперамент. Оцінка ролі, яку суб'єкт грає в організації, що визначає його місце в системі соціальних зв'язків,

називається статусом. Статус буває формальним і неформальним.

Кадри – це основний постійний кваліфікований склад працівників підприємства, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері [31, с. 11-12].

Трудовий колектив – це об'єднання для спільних дій заради досягнення суспільно-корисних цілей людей, які пов'язані єдністю інтересів, оформлені структурно і мають органи управління, дисципліни і відповідальності. Соціальна роль трудового колективу реалізується в сукупності взаємопов'язаних функцій: виробничо-економічної, організаційно-управлінської, виховної, соціального контролю, задоволення потреб працівників, створення умов для самореалізації особистості, а також функцій здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя [26, с. 202].

Трудовий колектив – це не просто механічне об'єднання людей, які спільно працюють. Він являє собою об'єднання на основі складної системи постійно діючих і таких, що змінюються, розвиваються, економічних, виробничо-технічних, організаційних, моральних, побутових взаємозв'язків між окремими працівниками та їхніми групами [37].

Трудовий колектив – це організована спільність працівників, які володіють єдністю мети з реалізації своїх інтересів та захисту своїх прав у сфері застосування найманої праці [60, с. 276].

Орієнтуючись наведені вище поняття можемо визначити головні сутнісні ознаки, що формують поняття «трудоного колективу»:

- організована спільність людей;
- об'єднання людей на базі конкретного виду суспільно корисним праці;
- наявність групової (спільної) власності на застосовувані засоби виробництва;
- наявність відносин співробітництва, взаємодопомоги і взаємної відповідальності;

- наявність єдиних економічних та інших інтересів;
- наявність загальних ціннісних орієнтацій, установок і норм поведінки [56, с. 9].

Проаналізувавши різні дослідження, можемо дійти до висновків, що трудовий колектив державної установи – це сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги, що здійснює безпосередню практичну діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави.

Термін «харасмент» порівняно недавно з'явився в науковому обігу. «Харасмент» походить з англійської мови від слова «harassment», перекладається як «образа, утиск, агресія».

У багатьох джерелах під харасментом розуміють агресивну поведінку в міжособистісних стосунках з метою заподіяння психологічного збитку, приниження, створення ситуації загрози. Дане поняття зазвичай прийнято співвідносити з діями сексуального характеру. Відповідно до цього виділяють сексуальний харасмент, під яким розуміють небажану для об'єкта уваги сексуальне чіпляння, переслідування, домагання [16, с. 216].

Згідно з офіційним визначенням ООН від 2008 року під психологічним утиском (харасмент) називається будь-яка небажана поведінка, яка здатна образити або принизити індивідуума. Харасмент може виражатися в формі слів, жестів або дій, спрямованих на те, щоб вивести з себе, принизити, образити, залякати, збентежити іншого, або створити нестерпний, що принижує, ворожу або образливу робоче середовище. Зазвичай харасмент включає серію інцидентів.

Незгода з приводу якості виконаної роботи або з приводу інших робочих питань не розглядається в якості психологічного утиски, не потрапляє в сферу юрисдикції даного документа, а розглядається в контексті управління виробництвом [2, с. 44-45].

У багатьох джерелах і словниках термін «sexual harassment»

перекладається як «сексуальне домагання». Але якщо порівняти визначення цих термінів, то стає ясно, що значення харасмента набагато ширше і може включати в себе не тільки саме сексуальне домагання.

Згідно Комісії з рівних можливостей працевлаштування (EEOC), «домагання не обов'язково повинні носити сексуальний характер і можуть включати образливі зауваження щодо статі людини. Наприклад, незаконно утискати, роблячи образливі зауваження [33, с.26].

Харасмент досить складний і неоднозначний термін, частіше за все він інтерпретується, як «агресивний тиск або залякування», але зараз в англійському середовищі цей термін став набагато ширше, він включає в себе всі дії спрямовані на заподіяння незручності або шкоди і порушують недоторканність приватного життя. В українській мові найближчим аналогом є слово домагання, хоча англійський термін набагато ширше. У більшості випадків мається на увазі домагання чоловіка до жінки, але існують і інші варіанти.

Також слід відмітити, що в Сполучених Штатах Америки термін «харасмент» визначений на законодавчому рівні, в Україні дане поняття лише вживається в науковій літературі.

В Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплене поняття «сексуального домагання», що означає «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» [43].

Отже, в нашому дослідженні під соціальним харасментом розуміється вплив суб'єкта на об'єкт на робочому місці метою заподіяння останньому психологічного збитку, приниження, створення ситуації загрози, незручності або шкоди, що порушують недоторканність приватного життя.

В управлінні персоналом розуміння поняття «профілактики» необхідне для подальшого розкриття предмету дослідження. Термін «профілактика»

походить від грецької мови і означає «запобіжний».

Профілактика – це діяльність з попередження соціальної проблеми, соціального відхилення чи втримання їх на соціально терпимому рівні через усунення або нейтралізацію причин, що їх породжують. Вона спрямована на попередження можливих фізичних, психологічних чи соціокультурних колізій в окремих індивідів і «груп ризику», збереження, підтримку та захист нормального рівня життя і здоров'я людей; сприяння їм у досягненні поставлених цілей та у розкритті їхнього внутрішнього потенціалу [61, с. 98].

Дослідники у сфері управління персоналом визначають профілактику як сукупність або ж систему заходів, розроблених з метою попередження виникнення та розвитку будь-яких відхилень у розвитку, навчанні, вихованні особистості, а також загалом як комплекс превентивних заходів, які проводяться шляхом організації загальнодоступної психологічної і соціальної підтримки.

За О.В. Безпалько соціальна профілактика – це напрям соціальної діяльності, що передбачає комплекс соціальних, економічних, політичних, правових, медичних, психологічних заходів, спрямованих на попередження, обмеження, локалізацію негативних явищ у соціальному середовищі [7].

Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21 червня 2001 року визначає профілактику, як діяльність уповноважених організацій та установ, фахівців, яка спрямована на соціальний захист та підтримку осіб, забезпечення їхніх прав і свобод, поліпшення рівня життєдіяльності, задоволення інтересів та потреб [47].

Таким чином серед визначених понять нами було проаналізовано терміни «організація», «державна установа», «управління», «управління персоналом», «колектив», «персонал», «кадри», «трудовий колектив», «трудовий колектив державної установи», «харасмент», «сексуальне домагання», «соціальних харасмент», «профілактика».

1.3. Принципи і методи дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи

Будь-яке дослідження передбачає систематизацію та напрацювання знань про зміст, напрями і методи пізнання. Для отримання корисних теоретичних та практичних знань наше дослідження було побудоване на принципах і методах наукового пізнання профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.

Для нашого наукового дослідження характерні такі риси:

- цілеспрямованість в процесі досягнення поставленої мети та сформульованих задач дослідження;
- направленістю на пошук нового, висування оригінальних ідей, нове освітлення питань, що розглядаються;
- послідовність, доказовість та обґрунтування зроблених узагальнень і висновків [28, с. 7].

Методологічні принципи становлять основу дослідження. Принцип – це керівна ідея, основне початкове положення теорії, вчення, науки. Наше дослідження базується на таких методологічних принципах: об'єктивності, багатофакторності, всебічності, детермінізму, зв'язності, сходження від абстрактного до конкретного, єдності теорії і практики, термінологічному.

Головним принципом нашого дослідження є принцип об'єктивності. Даний принцип передбачає розгляд явища в цілому, незалежно від бажань, прагнень, установок і пристрастей суб'єкта пізнання.

Принцип об'єктивності виражається в не спотворенні при розкритті предметів, явищ та процесів, їхніх сторін та властивостей. Саме тому наше дослідження передбачає уникнення суб'єктивізму та упередженого ставлення під час аналізу профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.

Принцип багатофакторності передбачає урахування множини різноманітних факторів, ознак і характеристик які впливають на розвиток явища, процесу. Принцип багатофакторності дозволяє розкрити предмет

пізнання з урахуванням усіх його особливостей.

В нашому дослідженні принцип багатофакторності був застосований під час дослідження феномену харасменту, а саме були розкриті усі фактори даного явища, сутнісні ознаки, причини та особливості прояву, наслідки впливу на трудовий колектив. Даний принцип дозволив нам повністю розкрити феномен харасменту, який досі є мало дослідженим [62, с. 46-48].

Принцип всебічності дає можливість моделювати досліджувані явища і розглядати їх в стані розвитку у різних умовах. Він дозволяє здійснити багаторівневе вивчення предмета дослідження, а саме проаналізувати роль трудового колективу в управлінні персоналом державної установи, розкрити феномен харасменту у відносинах трудового колективу, та безпосереднє визначення перспектив розвитку профілактики впливу соціального харасменту в трудовому колективі, як сучасна технологія соціальної роботи.

Принцип детермінізму зобов'язує дослідника враховувати вплив різних факторів і причин на розвиток тих чи інших явищ. При дослідженні профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи, необхідно враховувати досвід минулого, особливості прояву сьогодення і розроблення перспектив подолання в майбутньому.

Принцип сходження від абстрактного до конкретного передбачає, що кожна з сторін у розглядуваному предметі повинна виділятися і вивчатися по окремі, потім результати дослідження синтезуються в конкретний образ, який розкриває сутність і перспективи розвитку даного предмета. Наприклад, досліджуючи харасмент в трудовому колективі, ми всебічно дослідили його характеристики, а саме причини виникнення, види, наслідки тощо. Тільки тоді можна мати ясне цілісне уявлення про способи подолання даного явища.

Принцип зв'язності передбачає, що усі структурні частини дослідження мають бути логічно, послідовно викладеними та бути взаємопов'язаними між собою. Саме тому ми визначили методологічні, теоретичні та практичні аспекти дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи [6, с. 41-44].

Велику роль в успішному здійсненні досліджень відіграє принцип єдності теорії і практики. Практика виступає критерієм істинності будь-якого теоретичного положення. У свою чергу, практика, яка не спрямовується науковою теорією, страждає стихійністю. Принцип єдності теорії і практики дозволив аналізувати теоретичні напрацювання з предмету дослідження та здійснити розробку практичних рекомендації вдосконалення та реалізувати профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи.

Термінологічний принцип передбачає аналіз та уточнення основних понять дослідження, визначення та встановлення взаємозв'язку між ними. На основі термінологічного принципу були розкриті основні поняття дослідження, зокрема, трудовий колектив, державна установа, профілактика, харасмент, соціальний харасмент [19, с. 72-73].

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу основ наукового пізнання, треба зазначити, що головною рисою, яка відрізняє його від інших форм пізнання є використання спеціальної методології.

Важливою особливістю наукового пізнання є його здійснення на двох рівнях – емпіричному та теоретичному. Саме в рамках цих двох рівнів та з врахуванням їх єдності розвивалось наукове знання. Філософські вчення про наукове пізнання заклали основи методології науки. Вони визначають пріоритетні напрямки її розвитку на сучасному етапі.

Спираючись на методологічні принципи наукового дослідження слід виділити основні методи, прийоми практичного та теоретичного освоєння предмета дослідження. Метод виконує головне завдання в науковому пізнанні – відкриття та обґрунтування об'єктивних законів дійсності. Під час дослідження були використані методи як теоретичного, так і емпіричного рівнів пізнання.

На теоретичному рівні були використані такі загальнонаукові методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція. Аналіз – це метод наукового пізнання, який полягає у вивченні предмета за допомогою виділення його частин. В якості

таких частин можуть бути елементи об'єкта або ж його властивості, ознаки. Завдання аналізу полягає в тому, щоб з різного роду даних, що відбивають окремі явища і факти, скласти загальну картину процесу, виявити його сутність, властиві йому закономірності.

Сутність аналізу в нашому дослідженні полягає в розчленуванні предмета дослідження, з висвітлення ролі трудового колективу в управлінні персоналом державної установи; феномену харасменту у відносинах трудового колективу; профілактика впливу соціального харасменту в трудовому колективі, як сучасна технологія соціальної роботи.

Метод аналіз дав можливість визначити сутність досліджуваного явища та визначити головні елементи, які є перспективними для розвитку наукового пізнання. Після аналізу частин предмета, настає наступна стадія пізнання – синтез.

Синтез – це метод вивчення об'єкта, що передбачає розкриття його цілісності, єдності та взаємозв'язку його частин. Синтез дозволяє об'єднати складові частини воедино досліджуваного предмета, які були розчленовані в процесі аналізу. Кінцевим результатом синтезу виступає абсолютно нове утворення, властивості якого розкривають внутрішній взаємозв'язок і взаємозалежності елементів.

Метод синтезу в нашому дослідженні допоміг визначити чому в трудовому колективі виникає явища харасменту та якими засобами можна попередити виникнення даного явища [5, с. 96-97].

Індукція – це метод, який передбачає логічне узагальнення результатів спостережень над об'єктом і рухом думки від одиничного до загального. В якості методу наукового дослідження індукцію можна визначити як процес виведення загального положення із спостереження ряду приватних одиничних фактів.

За допомогою методу індукції були розглянуті існуючі методи профілактики харасменту в трудовому колективі, зроблений загальний висновок, щодо їх використання на практиці та загальну ефективності для

суспільства.

Дедукція – це метод дослідження, що полягає в русі думок від загального до окремого. Дедукція відрізняється від індукції протилежним рухом думки. Початком дедукції являється гіпотеза, що має характер загального ствердження.

Метод дедукції дозволив із загального судження, щодо ефективності профілактики напрямків профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи виділити одиничні судження про напрямки та фактори оптимізації даної проблеми [8, с. 34-35].

Емпіричний рівень в науковому дослідженні має місце в процесі досвіду, що розуміється як взаємодія суб'єкта з об'єктом пізнання, при якому суб'єкт відображаючи об'єкт, активно змінює, перетворює та покращує його властивості. Практичні засади предмета дослідження були проаналізовані та розроблені на емпіричному рівні пізнання на основі методу моніторингу та проектування.

Емпіричний метод наукового пізнання орієнтований на відстеження об'єкта – моніторинг – був використаний нами під час розкриття закордонного досвіду США, Великобританії та Нової Зеландії в профілактики харасменту в трудовому колективі. Останнім часом значного поширення набув даний метод спостереження. Він дає змогу визначити стан і прогнозувати можливі зміни певних об'єктів та аналізувати можливі наслідки цих змін. За допомогою моніторингу можливо розробити заходи профілактики.

Моніторинг – це система збору, обробки, зберігання й поширення інформації про яку-небудь систему чи окремі її елементи, яка орієнтована на інформаційне забезпечення управління даною системою, що дозволяє висловлювати судження про її стан і дає можливість прогнозувати її розвиток [50, с. 202].

Метод моніторингу в нашому дослідженні дозволив на основі постійного збору, обробки інформації з головних веб-ресурсів (офіційних

сайтів) організацій США – «MRA», Нової Зеландії – «WorkSafe», Великобританії – Комісія з питань рівноправності і прав людини (Equality and Human Rights Commission) визначити популярні методи профілактики харасменту.

Серед критеріїв моніторингу виступили пошук та аналіз: мети діяльності організацій; політики профілактики харасменту в організації; головні практичні рекомендації по профілактики харасменту.

Проектування – як метод наукового пізнання спрямоване на створення моделей запланованих (майбутніх) процесів і явищ (на відміну від моделювання, яке може поширюватися і на минулий досвід з метою його глибшого осмислення). Компонентами проектної діяльності можуть бути конкретні моделі або модулі, тобто функціональні вузли, які об'єднують сукупність елементів освітньої системи.

Слово «проект» розуміють як певну акцію, сукупність заходів, об'єднаних однією програмою, або організаційну форму цілеспрямованої діяльності.

В нашому дослідженні було також застосовано метод проектування, що передбачав побудову перспективних моделей, прообразу майбутнього об'єкта в рамках предмета дослідження. Використання проектування в дослідженні відбулося під час побудови програми профілактики харасменту в трудовому колективі.

Підводячи підсумки до першого розділу, слід зазначити, що стан наукового вивчення предмету дослідження характеризується трьома напрямки пізнання проблематики: визначення ролі трудового колективу в управлінні персоналом; вивчення становлення наукових поглядів на феномен соціального харасменту, його прояви в трудових колективах; розкриття суті профілактики, як перспективного напрямку подолання харасменту.

Термінологічно-категоріальний апарат теми представлений такими поняттями: трудовий колектив, як сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдиною організацією і взаємною відповідальністю;

державна установа, це організація, тобто група людей, що утворюється компетентним органом державної влади; профілактику як сукупність або ж систему заходів, розроблених з метою попередження виникнення та розвитку будь-яких відхилень; соціальний харасмент, як вплив суб'єкта на об'єкт метою заподіяння останньому психологічного збитку, приниження, створення ситуації загрози на робочому місці.

Дослідження було проведене на основі таких принципів: об'єктивності, всебічності, детермінізму, зв'язності, сходження від абстрактного до конкретного єдності теорії і практики, термінологічному. Методами дослідження об'єкта на теоретичному рівні стали: аналіз, синтез, індукція та дедукція, на емпіричному рівні методами дослідження виступили: моніторинг та проектування.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ

2.1. Особливості соціальних процесів в трудовому колективі державної установи

В сучасних умовах нестабільного зовнішнього середовища, важливим виступає забезпечення ефективності діяльності державних установ, які виступають гарантантами стабільності та розвитку держави. Підсистемою будь-якої державної установи, її головним елементом, виступає персонал.

Трудовий колектив є одним з найважливіших видів суб'єктів праці як фундаментальної форми діяльності людини. Саме колективний характер об'єднання людей на базі сучасних знарядь і засобів праці в цілому дає новий поштовх подальшому розвитку свідомості людини, члена трудового колективу, і подальшому розвитку спілкування людей у трудовій та інших сферах.

Нормативно-правове регулювання трудового колективу у державній сфері орієнтоване на Конституцією України [23], закони України «Про державну службу» [42], «Про місцеві державні адміністрації» [45], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [46], «Про запобігання корупції» [44] та іншими нормативно-правовими актами.

Згідно із законодавством України, а саме в Кодексі законів про працю, персонал іменується трудовим колективом. Кодекс визначає трудовий колектив підприємства, установи або організації, як такий, що утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з організацією [21].

Трудовий колектив можна визначити, як основний найактивніший

елемент внутрішнього середовища державної установи, в якому люди вступають у визначені відносини для виконання поставлених цілей. Склад трудового колективу відрізняється багатьма ознаками, як стать, вік, кваліфікація, здібності, поведінка, ставлення до праці, мотивація, досвід розуміння цінностей тощо.

Колектив, на відміну від будь-якої групи, володіє наступними ознаками:

- наявність загальної цілі у всіх членів колективу;
- психологічне визнання членами групи один одного;
- ототожнення себе з колективом (спільні інтереси, ідеали, принципи, подібність характерів тощо);
- особиста практична взаємодія людей у процесі досягнення спільної мети;
- сталість взаємодії протягом усього часу існування колективу [54, с. 57].

Трудові колективи відрізняються за різними ознаками. Так, наприклад, розрізняють трудові колективи за видами діяльності і кінцевими продуктами їх діяльності (виробничі колективи, колективи невиробничої сфери, колективи установ охорони здоров'я і освіти, наукові, колективи органів управління і т.д.).

По тимчасовому параметру розрізняють колективи тимчасові і безстрокові (з безперервною діяльністю). Крім того, виділяють різні рівні прояву колективістського початку в рамках однієї і тієї ж групи спільно працюючих людей. Так, кажуть про основний колектив (підприємства в цілому), проміжному колективі (вторинному) – колектив цеху, відділу тощо, і первинному колективі (контактному) – колективі бригади, сектора, лабораторії [56, с. 10].

Суттєвою ознакою трудового колективу є його структурна оформленість. Найважливішими вважаються такі типи структур:

- функціональна – це зв'язки між людьми, групами щодо обміну

діяльністю, зумовлені системою робочих місць, посадовими інструкціями працівників;

- професійно-кваліфікаційна структура – це сукупність зв'язків між групами працівників, які розрізняються за ознаками професії і кваліфікації;

- соціально-демографічна – це сукупність зв'язків, що ґрунтуються на статево-вікових ознаках, родинному стані, рівні освіти;

- соціально-психологічна – це структура міжособистісних відносин, цінностей, установок, мотивів трудової діяльності й позаробочої поведінки.

Важливо зазначити, що кожна зі структур впливає на життєдіяльність колективу – це проявляється в сукупності реалізованих у трудовому колективі функцій.

До основних функцій трудового колективу належать:

- виробничо-економічна, яка полягає у створенні матеріальних і духовних благ, виробництві товарів, послуг та інших суспільно корисних цінностей;

- виховна функція полягає у формуванні в працівників високої відповідальності до праці, почуття колективізму і свідомого ставлення до підприємства, готовності виконувати норми трудової моралі;

- організаційно-управлінська функція припускає залучення трудящих до системи громадського самоврядування, прищеплювання навичок, досвіду та інтересу до організаторської роботи;

- функція соціального контролю реалізується шляхом оцінки поведінки членів колективу, виходячи із соціальних норм, заохочення нормативної поведінки та покарання за проти нормативну;

- функція задоволення потреб працівників як у виробничій, так і в позавиробничій сфері;

- функція створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівників;

– функція здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя [29, с. 348-349].

Персонал в державній установі являє собою складну сукупність працівників. Щоб ефективно управляти таким складним об'єктом, слід постійно вивчати персонал, аналізувати, оцінювати його потенціал, ймовірні ризики, які можуть бути наслідком непередбачених зовнішніх впливів або власних прорахунків. Персонал організації в цілому, тобто сукупність всіх робітників, слід аналізувати як за кількісними, так і за якісними характеристиками.

Управління персоналом у державній сфері визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями і принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їхньої оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни.

Управління персоналом організації в державній установі – це цілеспрямована діяльність керівного складу установи, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, яка включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом.

На сьогодні трудовий колектив в державних установах України потребує всебічного дослідження та формування нових форм профілактики негативних процесів, які виникають в ньому.

Персонал держаної установи в Україні у зв'язку з сучасними економічними, політичними та соціальними умовами можна охарактеризувати такими ознаками має ряд проблем, серед яких:

– велика плинність кадрів державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування та, як наслідок, низький рівень професіоналізму та компетентності кадрів органів влади;

– відсутність системи мотивації до ефективної роботи;

- відсутність чіткого розмежування функцій і завдань діяльності органів влади, що веде за собою дублювання повноважень, неефективне використання людського потенціалу і, як наслідок, невизначеність стратегії функціонування та розвитку органу влади;

- невмотивовано часта зміна керівництва органів влади, зумовлена нестабільністю політичної ситуації;

- майже повна відсутність роботи з кадровим резервом на посади державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, яка, по суті, носить чисто формальний характер, тощо [12].

Роль трудового колективу в управлінні персоналом полягає в знанні його мотиваційних установок, уміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань, поставлених перед державною установою. Управління персоналом у такій ситуації набуває особливої значущості, воно допомагає узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, урахування особистісного чинника в побудові системи управління персоналом.

Ключовою позицією у системі управління персоналом є розвиток персоналу, який безпосередньо визначає розвиток державної установи та соціально-трудових відносин у ній.

Основними факторами розвитку персоналу є:

- ієрархічна структура організації, де основний засіб впливу – відносини влади – підлеглих, тиску на людину за допомогою примусу;

- культура – тобто спільні цінності, соціальні норми, установки поведінки, які виробляються у колективі та регламентують дії особистості, спонукають індивіда поводитись так, а не інакше, без видимого примусу;

- ринок як сітка: рівноправних відносин усіх зацікавлених суб'єктів [40].

Наукове пізнання сутності трудового колективу передбачає визначення головних соціальних процесів у його функціонуванні. Соціальний процес -

серія явищ або взаємодій, що відбуваються в організації, структурі груп і змінюють стосунки між людьми чи між складовими елементами спільноти.

Соціальні процеси знаходяться у всіх суспільствах і виступають як упорядкована форма соціальної взаємодії. Ніщо не може відбуватися в суспільстві поза соціальних процесів. Саме тому процеси, які виникають у трудового колективу установ, організації є його невідкладною складовою та впливають на його розвиток. Вони можуть нести у собі формально або неформальних характер.

Процеси, які виникають усвідомлено та контролюються як суб'єктом так і об'єктом управління носять формальний зміст. Серед формальних соціальних процесів в трудовому колективі виділяють: комунікаційні, організаційні, процес прийняття рішень, делегування та інше [51, с. 71].

В трудовому колективі державної установи ці процеси основні, та характеризуються особливостями. Так комунікаційний процес в трудовому колективі – це обмін інформацією між двома або більш співробітниками.

Основна мета комунікаційного процесу – забезпечення розуміння інформації, що є предметом спілкування, тобто повідомлення. Питання ефективних комунікацій також важлива для трудового, як і питання прийняття рішень. Більш того, ці два аспекти управлінської діяльності взаємодоповнюють один одного. Неefективні комунікаційні процеси в трудовому колективі є однією з головних сфер виникнення проблем.

Комунікативний процес в трудовому колективі в тій мірі, в якій він розвинений, підвищує гнучкість і можливості організації. Він є основним засобом навчання і вдосконалення колективу.

Комунікація як організаційний процес є ключовим процесом, а побудова комунікаційних мереж дозволяє організувати його найбільш ефективним чином у відповідності зі сформованою ситуацією [4].

Наступний вид формальних процесів, які виникають в трудовому колективі є організаційні. Вони виконують функції, суть яких полягає в систематичній координації безлічі завдань і формальних взаємин людей, які

їх виконують. Процес організації в трудовому колективі державної установи можна розглядати в двох аспектах, як: формування організаційної структури, встановлення взаємовідносин між членами організації в рамках її структури.

Функціональне призначення організаційного процесу полягає в тому, щоб створювати нові і якісно вдосконалювати існуючі соціальні системи відповідно до мінливих умов, об'єктивними законами і принципами державної установи.

Процес прийняття рішень в трудовому колективі державної установи характеризується, як вибір з цілого ряду можливих варіантів, з метою досягнення конкретного результату. Таким чином, процес прийняття управлінського рішення являє собою цикл, де спочатку визначається в якій галузі слід його прийняти, далі проходить інформування людей в організації, які будуть залучені до процесу, а потім оцінюється результат і вносяться відповідні корективи.

Процес делегування повноважень – це процес передачі частини функцій керівника іншим керуючим або співробітникам для досягнення конкретних цілей організації. Використовується для поліпшення й оптимізації робочої сили керівника [35, с. 132].

Список всіх соціальних процесів в трудовому колективі державної установи не є вичерпним, деякі процеси виникають спонтанно та мають неформальний характер.

Для ефективного функціонування трудового колективу, необхідним є регулювання соціальних процесів в державній установі та забезпечення таких умов:

- усі члени колективу повинні чітко уявляти собі цілі спільної роботи;
- вміння кожної людини відомі керівнику та іншим робітникам (відповідно до цього розподілені функції);
- організаційна побудова колективу повинна відповідати завданням, що стоять перед ним;
- у колективі аналізують методи роботи і намагаються їх

удосконалювати;

- розвинута самодисципліна, що дозволяє добре використовувати час і ресурси;

- колектив підтримує своїх членів і створює тісні взаємовідносини;

- відносини у колективі є відкритими [22, с.54].

Відсутність даних умов може привести до виникнення трудових конфліктів. Як складний соціальний процес, трудовий конфлікт має негативний характер – це конфлікт у сфері трудових відносин, який може виникнути із між працівниками колективу, між керівником та підлеглим. Трудові конфлікти на державних установах України виступають як складне явище, що характеризується багатьма особливостями і рисами.

Конфлікти у трудовому колективі виникають з досить різних причин. По-перше, це незадовільна головна мета діяльності. Тобто головна мета діяльності колективу не влаштовує всіх його членів. Розходження у думках щодо мети діяльності колективу по суті паралізує його.

По-друге, це несправедлива суспільна оцінка діяльності колективу. По-третє, це поведінка, що суперечить загальноприйнятим у колективі нормам. Таке відбувається при порушенні одним членом колективу або цілою групою встановлених норм поведінки. Часто це відбувається при появі у колективі нових людей, не знайомих з традиціями колективу або не сприймаючих ці традиції.

Четвертою причиною може бути несумісність культурних рівнів членів колективу. Коли існують у колективі великі розбіжності культурного рівня його членів, то часто виникають взаємні непорозуміння, які можуть набути вигляду конфлікту.

І останньою можна виділити причину психологічної несумісності. Коли в колективі є люди зовсім з різними, навіть протилежними характерами і темпераментами [59, с. 65-68].

Неформальний характер має і такий соціальний процес, як харасмент. Особливість якого полягає в деструктивності для трудового колективу

державної установи. Негативні соціальні процеси здатні викликати порушення соціально-психологічного клімату; знизити ефективність та погіршення якості індивідуальної та колективної трудової діяльності, негативний вплив на розвиток особистості. Саме тому профілактика та подолання негативних явищ в трудовому колективі державної установи виступає пріоритетним напрямком в системі управління персоналом.

2.2. Феномен харасменту у відносинах трудового колективу

Харасмент за своїм характером може проявлятися в різних типах соціальної взаємодії, а саме трудовій, сімейній, освітній сферах. Однак орієнтуючись на наш об'єкт пізнання ми розглянемо особливості феномену харасменту в рамках трудових відносин.

Харасмент в трудових відносинах має високу громадської небезпекою, оскільки його жертвами є не тільки ті особи, які виступають в ролі безпосередніх об'єктів домагань, а й суспільство в цілому. Зокрема, харасмент призводить до спотворень на ринку праці і призводить до виникнення несприятливих впливів в установі або організації.

В зарубіжних країнах харасмент вже входить до переліку кримінально караних явищ. Так, в США під харасментом розуміється злочин, що порушує недоторканність приватного життя особи переслідуванням (телефонними дзвінками, листами, стеженням і ін.), настирливим приставанням, домаганням, яке зазвичай відбувається з сексуальними мотивами [17].

Щодо нормативно-правової бази України, то в Законі «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» надається досить чітке визначення лише поняття «сексуальне домагання», саме поняття «харасмент» не визначене українським законодавством [43].

Крім названого вище Закону, в Україні діє також стаття 154 Кримінального кодексу. Вона передбачає кримінальну відповідальність за примус до вступу в статевий зв'язок у формі штрафу в розмірі 50

неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешту до шести місяців. Ті самі дії, поєднані з погрозою знищення, пошкодження або вилучення майна потерпілої (потерпілого) чи її (його) близьких родичів або розголошення відомостей, що ганьблять її (його) чи близьких родичів, караються арештом на строк до шести місяців або обмеженням волі на строк до трьох років [25].

Слід звернути увагу, що механізм захисту від сексуальних домагань, зокрема в структурах державного органу, виписаний у ст. ст. 22 та 23 «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», а саме зазначено державні органи, до яких особа може звернутися за захистом своїх прав:

- уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- координатори з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- правоохоронні органи держави;
- суди [43].

В Сполучених Штатах Америки законодавство виділяє два типи харасмента: «послуга за послугою» та дискримінаційне робоче середовище. Кожному типу відповідає своя поведінка суб'єкта впливу.

У першому типі послуга сексуального характеру надається в обмін на просування по службі, зручний графік роботи (для працюючого населення), хороші оцінки, рекомендації. Другий тип включає створення ускладнюючої роботи атмосферу або клімату, що робить її взагалі неможливою (агресивне, образливе, вороже, несприятливе робоче середовище).

При цьому харасмент не знаходиться в межах діапазону особистих відносин і відбувається, коли людина маючи певну владою або привілеї на робочому місці, зловживає ними, щоб залякати, примусити або образити кого-небудь за статевою ознакою. Тому зловживання довірою також можна

віднести до даного феномену. Сексуальний харасмент завжди є небажаним і вносить сексуальний підтекст у професійну діяльність.

Е.М. Офман досліджуючи правила внутрішнього трудового розпорядку ряду великих організацій виділяє три типи харасменту: вербальний, невербальний, фізичний.

До вербальному типу харасмента відносять жарти сексуального характеру, висловлювання з приводу статури або зовнішності, домагання в письмовій формі або по телефону, навішування ярликів, коментарі образливого характеру, дратівливий флірт, пропозиції непристойного характеру, глузування про статеві відмінності, настирливі розпити про попереднє сексуальний досвід, погрози, образи, клички та інше.

До невербальному типу харасмента відносять розглядання, насвистування, грубі жести, а також порнографічні фотографії та фільми, постери образливого змісту, малюнки та карикатури сексуальної орієнтації на робочому місці. Тут найбільш поширеним типом є розглядання.

До фізичного типу харасмента відносять несподіваний фізичний контакт, дотику до інтимних частин тіла, примусові поцілунки і обійми, а також зґвалтування. Найбільш поширеними є дотику і несподіваний фізичний контакт [39].

Вміння розпізнавати харасмента є важливим як для керівника держаної установи, його структурного підрозділу, так і для самого працівника. Ознаки харасмента можна розділити на чотири групи:

- залякування – персоналізація, надмірна критичність, напад на особистість, агресивна комунікація;
- блокування – над-контроль, обмеження доступу до інформації, обмеження доступу до ресурсів, перевантаження роботою, маніпулювання завданнями;
- ізоляція – поширення чуток, змова, адміністративні перешкоди, створення перешкод для зв'язку з іншими колегами, позбавлення ресурсів для подальшого

професійного розвитку;

- пониження – присвоєння чужих заслуг, надання завдань нижче рівня кваліфікації співробітника, або перевищують рівень його / її кваліфікації, мінливість в зверненні, недоступність для співробітника [2, с. 45].

Причин виникнення харасменту в трудовому колективі може бути дуже багато, в основному це соціально-культурні та поведінкові чинники. Останнім часом до них стали відносити і фактори особливостей організації робочого місця. Жорстоке або агресивна поведінка може викликати звичайний стрес, отриманий на робочому місці внаслідок його нераціональної організації: висока кімнатна температура, вологість, шум, недостатнє освітлення або вентиляція.

Головні причини харасменту є:

- соціалізація;
- боротьба за силові переваги;
- зміна моральних цінностей, культурні відмінності;
- агресивна поведінка;
- відсутність політики профілактики.

Відзначається, що жертвою харасменту в рівній мірі стають як жінки, так і чоловіки. При цьому жінки частіше піддаються саме сексуальним домаганням, а чоловіки – сексуального шантажу з боку жінок.

Жертві харасменту притаманні чотири стилі поведінки на прояв до них даного феномену. Перша стратегія поведінки жертви харасменту «невтручання», тобто особа по відношенню до якої було здійснено харасмент не проявляє ніяких дій, ігнорує будь-які прояви. Причиною прояву такої стратегії поведінки жертви є боязнь негативних наслідків; страх, що їх скаргу не буде прийнята серйозно; надія, що, не звертаючи уваги домагання припиняться. На думку експертів, така стратегія не є ефективною і не приведе до припинення домагань.

Другою виступає «особиста стратегія», реакція на харасмент у особи

проявляється у проханні зупинитись, відштовхнути суб'єкта вплив. Тут також виділяють підвиди стратегії реагування на харасмент: чуйна, напориста і агресивна. Відповідно до першої (чуйна), жертва намагається уникати самого переслідувача і місць, де може з ним зустрітись.

Наполеглива стратегія, в якій постраждала особа дає ясно зрозуміти, що домагання небажані, є найбільш ефективною. Агресивна стратегія використовується проти серйозного сексуального домагання. Однак дана стратегія є небезпечною у зв'язку з тим, що може привести до подальшої ескалації переслідування.

Неформальна стратегія – обговорювати про це з колегами, партнером, друзями. Дана стратегія має як позитивні, так і негативні боки з залежності від реакції людини: якщо він реагує з розумінням і підтримкою, то стратегія успішна; якщо людина демонструє несхвалення і відкидання, то стратегія не ефективна.

Офіційна стратегія – подача скарги, бесіда з керівництвом, звернення до конфіденційного консультанту. Дана стратегія не є популярною, з огляду на те, що суб'єктом харасменту може бути саме керівництво організації, в даному випадку консультанти безсилі [11].

Прояви харасменту в трудовому колективі несуть шкоду як на рівні всього колективу, так і індивідуально жертві. Зазвичай спостерігаються такі наслідки харасмента для особи які його зазнала:

- кумулятивний стрес;
- вигоряння;
- депресія;
- розлади адаптації;
- гостре стресовий розлад;
- суїцидальна поведінка.

Кумулятивний стрес характеризується зростаючим емоційним і

фізичним напругою зі збільшенням ознак стресу і симптомів, що розвиваються у відповідь на безперервний шкідливий вплив харасмента.

Характерним при кумулятивному стресі такі симптоми: погане фізичне самопочуття, емоційні, когнітивні і поведінкові проблеми. Постраждала особа виглядає змученою і хворою. Ефективність її діяльності значно знижується, часто жертви починають уникати участі в громадських заходах, все більше завантажуючись думками про проблеми на роботі.

Вигорання – результат відсутності роботи з проблемою харасмента і логічне продовження розвитку симптомів кумулятивного стресу. Вигорання можна охарактеризувати, як втоми і спустошення. Це виснаження, що виникло в результаті надмірних вимог, що пред'являються або по відношенню до себе, або висунутих зовнішнім світом.

Найбільш часто діагностуються ознаками вигорання є: хронічна втоми, м'язова біль, головний біль, нудота, діарея, зміни сну і апетиту, харчових стереотипів, збільшення споживання алкоголю, тютюну або самостійний прийом медикаментів, зниження продуктивності, нервозність, дратівливість, депресія, апатія або реакції гніву.

Гострий стресовий розлад характеризується такими ознаками, як оніміння, відчуженість, потрясіння, нездатність відтворити найбільш важливі аспекти травматичного переживання. Для особи в якій гострий стресовий розлад, для неї харасмент став небезпечною подією, що порушив особистісну цілісність.

Суїцидальна поведінку як відповідь на харасмент складно передбачити і запобігти. Прояви зазначених вище психологічних розладів накопичення негативних наслідків харасменту можуть спонукати жертву до вчинення самогубства. Це один із найбільш негативних наслідків харасменту для особи [36, с.72].

Для державної установи прояви харасменту також несуть негативні наслідки. В середині трудового колективу погіршується соціально-психологічного клімату, що призводить до появи таких явищ, як недовіра до

колег, страх стати жертвою харасменту, обмежене та замкнуте спілкування та інше.

Однак окрім негативних внутрішніх наслідків, державна установа як публічна структура може понести ряд зовнішніх загроз. Серед головних є публічне висвітлення випадку харасменту, підвищена відповідальність перед вищим органом влади та суспільством за прояв харасменту. Додатковими наслідками виступають удар по репутації, втрата прихильників і співробітників, негативні публікації.

Отже, феномен харасменту є новим для сучасного українського суспільства. Слід більше уваги надати не лише боротьбі з явищами харасменту у структурах державного органу, а й сформулювати механізми запобігання умов його виникнення.

2.3. Класифікація технологій профілактики та запобігання соціального харасменту

Розглянувши феномен харасменту можна визначити, що найбільш сильно впливають на погіршення міжособистісних відносин у структурах державного органу конфліктність, агресивність, егоцентричність, сором'язливість, невпевненість у собі, низький рівень розвитку соціально-перцептивних умінь і навичок, умінь організовувати ефективну взаємодію.

Своєю чергою ефективність міжособистісних відносин у державних установах насамперед визначають високі моральні якості; стиль поведінки і взаємин з колегами, керівниками, підлеглими; високий рівень саморегуляції; емоційна стійкість, толерантність до фрустраційної ситуацій; емпатійність; високий культурний рівень.

Можна стверджувати, що харасмент є одним із витончених методів дискримінації в структурах державного органу, які породжуються, зокрема, і нерозвиненою загальною та організаційною культурою працівників.

Наслідки прояву харасменту для трудового колективу несуть у собі

соціально-психологічних характер. Важливо відзначити, що робота з наслідками харасмента стає набагато ефективнішою в тому випадку, коли здійснюються мультидисциплінарні втручання, такі як консультування, психотерапія, надання технічної ради, розширення можливостей клієнтів, медикаментозне лікування (якщо необхідно).

Для зменшення кількості випадків харасменту в структурах державного органу треба робити акцент не тільки на вдосконаленні законодавства і правозастосовної практики, а й елементарно на підвищенні рівня загальної та організаційної культури державних службовців, методами профілактики.

Профілактика в трудовому колективі виступає сучасною технологією в подоланні негативних явищ. Профілактика – це напрям діяльності, що передбачає комплекс соціальних, економічних, політичних, правових, психологічних заходів, спрямованих на попередження, обмеження, локалізацію негативних явищ у середовищі. Орієнтуючись на наш об'єкт дослідження, то це попередження негативних явищ в трудовому колективі державної установи [18].

Отже, профілактика харасмента повинна мати комплексний характер, ґрунтується на своєчасному виявленні та виправленні негативних факторів, що зумовлюють його прояв в поведінці членів колектива.

Метою профілактики харасменту є не лише попередження розвитку даного негативного явища, а й створення умов для повноцінного функціонування та ефективної діяльності всього трудового колектива, окремих його осіб. Суб'єктами профілактичної роботи можуть виступати, як окремі структурні підрозділи державної установи (відділ кадрів, управління персоналом), так і окремі працівники (керівник установи підрозділу) [30].

Профілактика, як найбільш популярна технологія набула свого поширення та реалізується через різноманітні програми, серед яких: програма досягнення соціально-психологічної компетентності, програма навчання життєвим навичкам, програма зменшення факторів ризику та посилення факторів захисту, програми, що базуються на підході

альтернативної діяльності, програми за методом "рівний-рівному" Всі ці програми, не зважаючи на відмінності в їх змісті та методиках, містять три типові завдання: розвиток соціальної та особистісної компетентності молодшої людини; вироблення в неї навичок самозахисту; попередження виникнення проблем.

У програмах соціально-психологічної компетентності домінує акцент на формуванні у особи навичок ефективного спілкування, розвитку особистісних якостей, критичного мислення, формування адекватної самооцінки, вміння адаптуватися до різних умов соціального середовища.

Провідною метою програм навчання життєвим навичкам є формування у особи навичок здорового способу життя, відповідального прийняття рішень. Тому до змісту цих програм входить навчання осіб навичок ефективної взаємодії, регуляції емоцій, вирішення конфліктів, прийняття рішень, уміння сказати «ні» протидіяти примусу інших, уникати невиправданого ризику.

Програми щодо зменшення факторів ризику та посилення факторів захисту ґрунтуються на аналізі факторів ризикованої поведінки та протидіючих ним факторів антиризиків. Всі ці програми є основою профілактики, та можуть застосовуватись для профілактика харасменту в трудовому колективі [7, с. 37].

Стратегії профілактики харасменту на робочому місці можуть бути поділені на три рівні: інституційний, командний та індивідуальний.

На інституційному рівні профілактика харасменту передбачає реалізацію організаційних заходів та включає:

- формування та розробку політики запобігання харасменту. Першим кроком організації для запобігання і зниження ймовірності харасменту є формулювання ряду політичних тверджень, таких як проголошення «нульової толерантності» до харасменту (фактичне переслідування агресора законом), розширення можливостей співробітників, ліквідацію коренів утиски і створення інституційних огорожувальних механізмів проти репресій. Тому навіть при відсутності правових регламентацій, установа

може сама заявити про свою повну відповідальність і дотримуватися своєї внутрішньої політики.

– формування інституційного потенціалу. Однією тільки політики запобігання харасмента, очевидно, мало для профілактики випадків психологічного примусу. Особлива увага повинна бути приділена формуванню інституційного потенціалу для припинення психологічного примусу повсюдно - в усіх управліннях, секціях, підрозділах організації. Це зазвичай досягається через облік спеціальних процедур і впровадження спеціальних протоколів, таких як створення форми подачі скарги, процесу прийому скарг, організації слідчої комісії, розробка методів розбору скарги [2, с.49].

– залучення уваги керівників і співробітників до проблеми харасмента. Підвищення інформованості та привернення уваги до питань харасмента зазвичай здійснюється через освіту і поширення інформативних відносяться до питання документів, брошури можна роздавати членам робочого колективу хоча б двічі на рік. Підвищення рівня усвідомлення управлінського апарату організації може досягатися при допомозі різноманітних інституціональних форумів, які зачіпають проблему харасмента, таких як зустрічі, загальні збори або спільні свята.

– забезпечення підтримки постраждалим співробітникам. Організація повинна встановити спеціальні механізми для постраждалих, які потребують допомоги та відшкодування. Інструкції повинні бути простими і враховувати інтереси співробітників. На додаток, співробітники і свідки, що заповнюють форми подачі скарги повинні бути забезпечені захистом від переслідування і помсти з боку агресорів.

– підвищення потенціалу співробітників організації. Здатність ідентифікувати і звертатися з випадками харасмента досягається проведенням тренінгів. У деяких організаціях практикується обов'язкові онлайн тренінги для навчання стратегіям роботи з випадками психологічного утиску. Адміністративний нагляд над менеджерами також є досить

ефективною стратегією в підвищенні усвідомлення, попередження та пом'якшення проблеми психологічних утисків [24].

Наступний рівень профілактики харасменту – заходи, що вживаються на рівні команди. У налагодженні атмосфери безпеки і професіоналізму, роль лідера команди представляється особливо значущою. Нижченаведені заходи є рекомендованими для роботи з усім трудовим колективом:

- прозора комунікація в цілях запобігання психологічного утиску. У трудовому колективі заохочується вільне висвітлення всіх сумнівів з приводу харасменту для того, щоб запобігти його або пом'якшити наслідки якомога скоріше. Безпечне середовище і методи здорової критики сприяють полегшенню розпізнавання проблеми до її повного розвитку.

- відкрите обговорення в команді документів з вибудовування політики щодо харасмента. Після отримання документів щодо запобігання харасмента,

команди організують групові дискусії для розгляду конкретних пунктів. Ця зустріч може служити хорошим вправою по згуртуванню команди.

- створення командного потенціалу. Організація обов'язкових навчальних сесій для всіх членів колективу зможе значно збільшити потенціал команди. Це також може послужити цілям згуртування команди.

- створення командних механізмів для підтримки постраждалих від психологічного утиску. У цих ситуаціях підтримка команди також необхідна і важлива, як і емоційна підтримка. Мобілізація команди проти харасмента пускає в хід механізми захисту членів команди, які подали скаргу і свідків харасмента від переслідування [58].

Одним із способів підвищення командного духу і забезпечення командної єдності може бути організація регулярних робочих зустрічей, таких як щорічні прийоми поза стінами офісу, мозкові штурми за участю всіх членів команди з використанням переліку оцінки ознак харасмента може навчити команду визначенням рівня психологічного утиску на робочому місці.

Останній рівень профілактики харасменту в трудовому колективі – це індивідуальний. Він передбачає реалізацію таких заходів:

- ретельний аналіз ситуації, що включає визначення відповідності сприйняття події реальності;
- оцінка доступних ресурсів, як внутрішніх, так і зовнішніх;
- аналіз психосоціального впливу харасмента і наслідків для психічного здоров'я;
- розробка поліпшених стратегій для вирішення проблеми;
- підготовка та впровадження плану дій, що включає найбільш ефективні підходи;
- визначення ефективності втручання [2, с. 52].

У тих частих випадках, коли співробітник завантажений та перебуває в стресі рекомендується спочатку зайнятися його стресовими реакціями, і тільки потім переходити до аналізу ситуації і розробці плану дій. В цілому, соціальна робота з постраждалою особою від харасменту потребує мобілізацію методик впливу на емоційних, психологічних та соціальний стан особи.

Профілактика харасменту на індивідуальному рівні здійснюється як на об'єкта можливого впливу так і на суб'єкта, в якого присутня схильність до харасменту.

Профілактична робота ж потенційним суб'єктом харасменту можлива через реалізацію наступних заходів:

- визначення рис прояву харасменту в особи, на вербальному, невербальна або фізичному рівні;
- консультативна робота з визначення причин застосування особою харасменту;
- діагностика психологічного стану;
- формування у суб'єкта харасменту установок, переконань щодо негативних наслідків харасменту;
- обмеження спілкування суб'єкта харасменту з можливою жертвою.

На індивідуальному рівні профілактична робота з потенційною жертвою харасмента повинна орієнтуватись на визначення присутності у особи рис віктимності [55].

Обговорення серед осіб проблеми харасменту може реалізовуватись на рівні колективу, також на індивідуальному. А саме в формі бесід, консультацій особа повинна усвідомлювати, що феномен харасменту має місце в сучасних державних установах. Особа має бути ознайомлена з його рисами, особливостями прояву.

Важливим є розвиток установок і умінь вчасно розпізнати харасмент, продемонструвати необхідну поведінку, та знати порядок дій, які необхідно здійснити, якщо інша особа проявляє харасмент.

Поширення харасменту може бути зупинено системними діями, які змінюють атмосферу в колективі і одночасно створюють різного роду бар'єри для сексуальних домагань. У числі таких можливих кроків називаються:

- створення в установах протоколів внутрішніх розслідувань звинувачень, які передбачають в тому числі неформальний збір інформації про особливості поведінки обвинуваченого і обвинувача;

- визначення чітких формулювань, проголошення яких «жертвою» недвозначно має прочитуватися іншою стороною як вказівку на категоричну неприйнятність його поведінки;

- скорочення фізичного простору для сексуальних домагань (прозорі стіни, незакриті приміщення, відеоконтроль);

- тиражування тези про падіння престижності сексуальних домагань як свідчення високого соціального статусу домагається (схильність до харасмент може підписуватися представникам старшого покоління управлінців, невпевненим у собі персонам) [41].

Таким чином, всебічне втручання повинно включати не тільки роботу з конкретним випадком, а цілий комплекс профілактичних заходів, серед яких найважливішими виступають консультування, бесіди, тренінгові заняття спрямовані на підвищення командного потенціалу, підвищення командної та

організаційної згуртованості, формування технічних поради по створенню здорової обстановки на робочому місці. Цілісний та соціально-психологічно здоровий колектив, є гарантом успіху діяльності будь-якої державної установи.

Підводячи підсумки другого розділу слід зазначити, що трудовий колектив державної установи є провідною ланкою у діяльності та забезпечені розвитку держави. Трудовий колектив володіє такими ознаками, як наявність загальної цілі, психологічний клімат, постійна взаємодія. Для трудового колективу державної установи характерні різноманітні процеси, серед яких виступає харасмент.

Феномен харасмент є досить новим для українського суспільства. Харасмент має три типи прояву: вербальний, невербальний та фізичний, кожний з яких має свої ознаки. Причини виникнення харасменту маю соціально-культурний та поведінковий характер.

Технології профілактики харасменту в трудовому колективі є комплексними тому орієнтовані на усі рівні роботи з персоналом. Найважливішими методиками роботи виступають консультування, бесіди, тренінгові заняття.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ

3.1. Закордонний досвід реалізації технологій профілактики соціального харасменту в трудовому колективі

Для України досвід харасменту в трудовому колективі державної установи є новим. Більшості працівників у своїй діяльності не зустрічали навіть дане поняття, саме тому розуміння, сприйняття та подолання даного явища є новим етапом в розвитку колективу будь-якої організації.

Дослідження досвіду реалізації технології профілактику харасменту в закордонних країнах обумовлене наступними факторами:

- харасмент в інших країнах є більш розповсюдженим;
- дослідження харасменту в інших країнах вийшло на науковий рівень;
- сформована законодавча база країн, розроблені нормативно-правові засади запобігання та боротьби з харасментом;
- організації та установ ведуть робота по розробці та реалізації програм та проектів профілактики.

У Сполучених Штатах Америки, Канаді та в деяких державах-членах Європейського Союзу роботодавці несуть відповідальність за створення для своїх співробітників робочого середовища, яке не допускає дискримінації і переслідувань. Роботодавці зобов'язані за законом вживати заходів щодо запобігання та припинення харасменту на робочому місці. У Сполучених Штатах, зокрема, є чітко сформульований стандарт відповідальності роботодавця за сексуальні домагання з боку співробітника.

В США є досить розвинена нормативно-правова база регулювання феномену харасменту, що характеризує її як одну з провідних країн які мають досить великий досвід в розробці технологій профілактики. Однією з

провідних організацій США, яка заснована в 1901 році, є MRA – це некомерційна асоціація роботодавців, яка обслуговує понад 4000 роботодавців, охоплюючи більш одного мільйона співробітників по всьому світу.

Як одна з найбільших асоціацій роботодавців у країні, MRA допомагає своїм членам-організаціям процвітати, пропонуючи найбільш повний асортимент кадрових послуг, управління талантами, можливості навчання та розвитку організацій, щоб допомогти своїм членам створити успішне робоче місце та сильну роботу силу.

MRA здійснює різні напрямки роботи з установами та організаціями, одним з яких виступає запобігання харасменту на робочому місці. Вона має експертні ресурси, інструментами і навчанням, які допомагають запобігти харасменту, при необхідності, здійснює конфіденційні розслідування випадків.

На базі MRA функціонують служби, які надає наступні види для послуг: гаряча лінія по роботі з персоналом; навчання роботодавців та працівників; послуги розслідування; наукові публікації; соціологічні дослідження.

Гаряча лінія MRA цілодобово надає роз'яснення на актуальні питання по роботі з персоналом, зателефонувавши на гарячу лінію роботодавець може отримати поради, щодо управління скаргами на харасмент, заходів профілактики.

Ресурсний центр MRA розроблює зразки політики профілактики харасменту, форм роботи з персоналом, стандарти облаштування робочого місця. Асоціація допомагає співробітникам та роботодавцям стати більш успішними на робочому місці. Навчальні програми та електронні навчання є практичними, інтерактивними, включають тренінг із запобігання харасменту для керівників та підлеглих. Професіонали MRA співпрацюють з роботодавцями з метою надання послуг розслідування випадків харасменту.

MRA узагальнює всі набуті знання з розробки наукових статей та публікацій. Серед важливих напрямків робота асоціації виступає проведення

соціологічних досліджень на тему харасменту.

Асоціацією у 2017 році провело опитування серед роботодавців, та визначили частоту та серйозність скарг на харасмент, підтримку керівництва в боротьба з даними явищем, а також заходи, що вживаються роботодавцями для запобігання переслідуванню на робочому місці. За результатами опитування MRA прийшли до таких висновків що більшість роботодавців Сполучених Штатах повідомляють, що отримують менше одної скарги на харасмент в середньому на рік. Близько 30% отримують 1-3 скарги на рік, і серед них менше 25% звинувачують керівників. MRA під час дослідження представила шість найбільш популярних методів запобігання харасменту (див. рис. 3.1.).

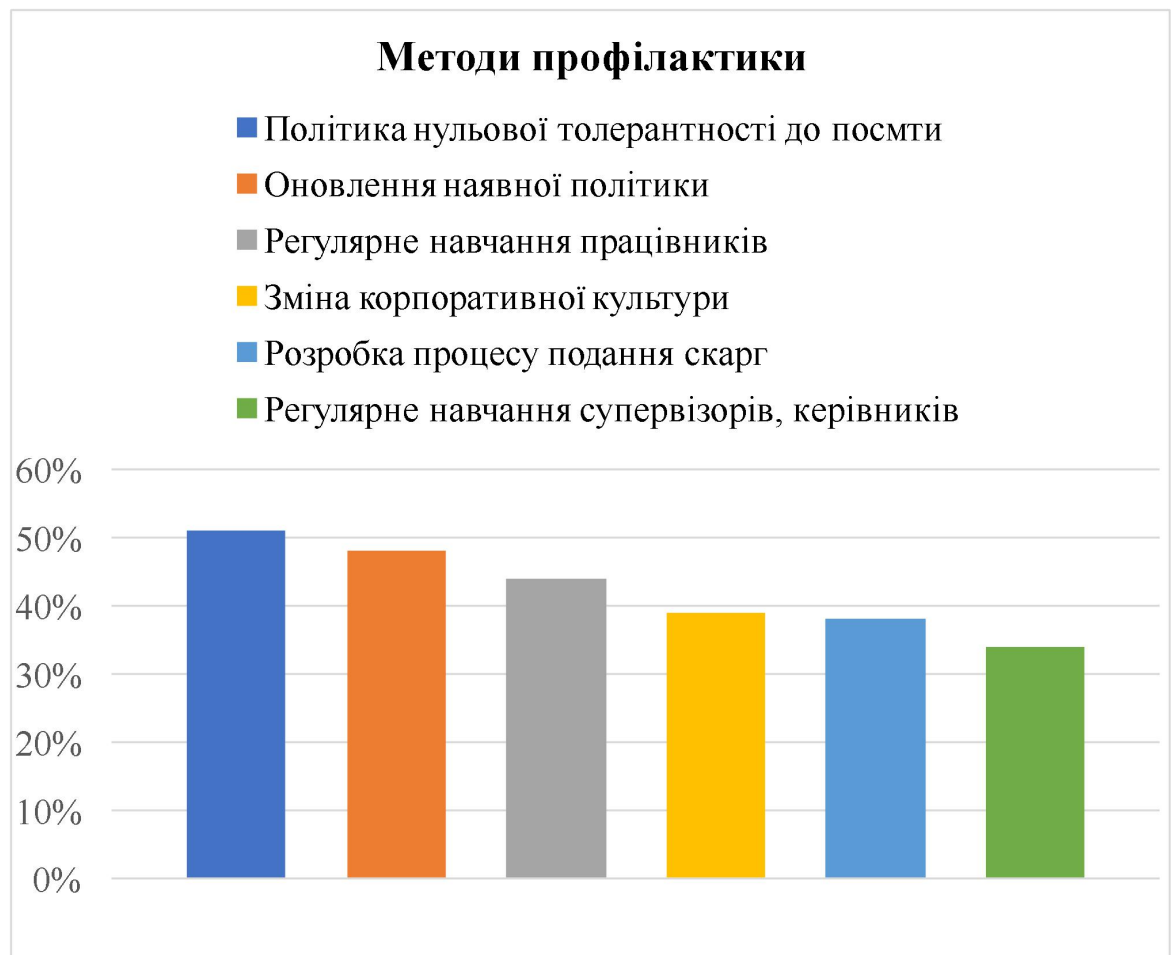


Рис. 3.1. Найбільш популярні методи запобігання харасменту в організаціях США за даними MRA

Роботодавці застосовують багато тактик для попередження та

запобігання харасменту на робочому місці. Результати опитування визначили, що найбільш частими заходами є реалізація політики нульової толерантності до помсти (51%), оновленням своєї політики щодо запобігання харасменту реалізують 48%; забезпечують регулярні навчання з питань запобігання харасменту для працівників (44%). 39% прикладають зусиль для зміни корпоративної культури, прагнуть зробити відкритим робоче місце, розвивати прозорість та повагу. 38% використання визначеного процесу подання скарг на харасмент, 34% забезпечення регулярного навчання профілактики харасменту для супервізорів та керівників.

На питання як часто роботодавці використовують технології профілактики харасменту в своїх установах та організаціях, MRA отримало наступні результати від загальної кількості опитаних роботодавців (див. рис. 3.2.).



3.2. Частота здійснення заходів профілактики харасменту організаціями США за даними MRA

Серед опитаних роботодавців 32 % роботодавців зазначило що

профілактика це головна частина в управлінні, яку вони виконують завжди; 18% зазначили що проводять щорічно профілактику; 16% використовують профілактику як частину процесу виправлення, після розслідування скарги на харасмент; 8% проводять профілактику через кожний рік; 26% взагалі не здійснюють заходів профілактики харасменту [68].

Асоціація роботодавців розробила контрольний список порад для членів-організацій, що допомогти їм сформуванню політики профілактики харасменту на робочому місці.

Ці елементи не є обов'язковими, проте вони рекомендуються для розумного запобігання та усунення харасменту:

- формулювання заборони на переслідування. Загальні антидискримінаційні формулювання повинні включати в себе зобов'язання організації забезпечити професійне середовище, вільну від фізичних, психологічних, словесних і невербальних утисків на основі будь-яких охоронюваних законом характеристик;

- визначення того, що представляє харасмент, з прикладами забороненої поведінки і заявою про те, що така поведінка неприпустима. Визначення харасменту необхідно формувати відповідно до політики організації, простою мовою. Політика профілактики повинна просто пояснювати, які види поведінки заборонені;

- заява про те, що політика застосовується в неробочий час і поза приміщенням. Переслідування може відбуватися під час роботи поза робочим місцем;

- заява про те, що політика профілактики харасменту застосовується і до третіх осіб в робочому середовищі і по відношенню до них. Невідповідне поводження заборонено постачальниками, підрядниками, клієнтами та іншими третіми сторонами;

- спонукати співробітників виступати зі скаргами;

- визначити конкретних осіб, до яких можна подати скаргу. Завжди слід пропонувати альтернативи в тому випадку, якщо працівник не

задоволений призначеним менеджером або якщо призначений менеджер є передбачуваним переслідувачем;

- інформувати про те, що всі скарги будуть оперативно і ретельно розслідувані і що тимчасові заходи можуть бути прийняті до повного розслідування і розгляду скарги;

- формування списку можливих наслідків, включаючи звільнення, якщо розслідування скарги виявляє неналежну поведінку на робочому місці.

- положення про конфіденційність, яке вказує, що скарги будуть залишатися конфіденційними, наскільки це можливо [67].

Даний список не є вичерпним, MRA пропонує своїм членам можливість удосконалювати заходи профілактики відповідно до мети та стратегії діяльності.

Досить цікавим є досвід профілактики харасменту в Новій Зеландії. WorkSafe – це організація, яка виступає основний регулятор з охорони праці та техніки безпеки в країні. Керівництво WorkSafe очолює понад 550 співробітників по всій Новій Зеландії, які працюють над поліпшенням показників здоров'я і безпеки, допомагаючи працівникам повертатися додому з роботи здоровими і безпечними.

Як регулятор системи охорони праці та техніки безпеки WorkSafe виконує три ключові ролі: регулює довіру до праці, профілактика ризиків на всіх рівнях; системне лідерство. Організація працює спільно з підприємствами, установами та організаціями, працівниками та їх представниками, щоб впроваджувати і просувати пере дові методи охорони праці та техніки безпеки.

WorkSafe у своїй діяльності переслідує думку, що краща профілактика та, яка проводиться окремо для працівників та окремо для керівників. Саме тому вони розробили практичні рекомендації щодо профілактики харасменту для керівників організації та поради для працівників.

Практичні поради для керівників установ, організацій розроблені WorkSafe та систематизовані в монографію «Запобігання і реагування на

сексуальний харасмент на роботі – поради для бізнесу» («Preventing and responding to sexual harassment – advice for businesses») [69].

Дане монографія складається з декількох 7 розділів, а саме повідомляється для кого розроблена вона, пояснює сутнісні характеристики харасменту, його ознаки та прояви, чи мають місце харасмент в організації.

Практичними є поради вказані для керівників організацій, можливі заходи та дії щодо зниження ризиків для здоров'я і безпеки, пов'язані з харасментом.

Так WorkSafe в монографії пропонує наступні практичні поради для керівників, щодо профілактики харасменту:

- будувати хороші відносини та повагу в робочому середовищі. Це можна зробити за допомогою створення робочої культури «неприпустимість харасменту»; розроблення кодекс поведінки, що описує очікувану поведінку і те, що таке проступки; встановлення основних цінностей діяльності організації; розвитку хороших робочих відносин; налаштування процесу управління конфліктами; налаштування процесу, що дозволяє людям повідомляти про харасмент; налаштування системи підтримки працівників, які зазнають більшого ризику харасменту.

- інформування працівників про харасмент. Це можна зробити за допомогою надання інформації, навчання, інструктажу або спостереження за працівниками; повідомлення своїм працівникам, яка поведінка є неприйнятною на роботі, і що сексуальні домагання неприпустимі; обговорення харасменту на зборах команди і на переговорах; розробки плакатів, що нагадують працівникам, що про допустиму поведінку на роботі; навчання ключових співробітників з питань сексуальних домагань, щоб вони могли надавати підтримку і давати поради; залучення спеціалізованих агентств, які можуть надати навчання.

Важливим напрямкові профілактики в монографії WorkSafe виступає запуску інформаційних програм або тренінг на теми «Що таке сексуальні домагання», «Що міститься у вашій політиці щодо сексуальних домагань»,

«Що робити працівнику, якщо він зіткнувся з сексуальними домаганнями»,
«Що можуть зробити працівники, якщо вони побачать сексуальні домагання».

– розвивайте хороших менеджерів. Це можна зробити за допомогою навчання своїх менеджерів та керівників підрозділів навичкам лідерства, щоб допомогти їм ефективно управляти і контролювати співробітників; формувати у керівників розділів вміння швидкого реагування та втручання заздалегідь, щоб попередити про будь-якому необґрунтовану поведінку до того, як вона загостриться.

– переконатись, що всі знають свої обов'язки. Це можна зробити за допомогою пояснення працівникам на роботі свої ролі і обов'язки. Наприклад, робітники мають знати про такі обов'язки: виявляти розумну турботу про власне здоров'я і безпеки та виявляти розумну турботу про те, щоб не завдавати шкоди іншим під час роботи; повинні дотримуватися правила і процедури щодо профілактики харасменту; повинні повідомляти про харасмент, які вони пережили або бачили, щоб їх організація могла щось з цим зробити.

– зробити політику в організації щодо харасменту прозорою. Це можна зробити за допомогою розроблення політики щодо профілактики харасменту, в якій викладено очікування щодо прийнятної поведінки і зобов'язання організації боротися із харасментом.

– забезпечити захист і підтримку працівникам, які зазнають харасменту або стали свідками. Підтримка може надходити всередині організації (наприклад, навчені контактні особи з питань харасменту) або інших сторін, таких як профспілки або програми допомоги співробітникам.

Для працівників WorkSafe розробив також поради, щодо профілактики та подолання харасменту в організації, систематизувавши в монографію «Сексуальний харасмент - поради для робітників» («Sexual harassment – advice for workers») [70]. Монографія має 8 розділів і містить поради щодо:

- що таке сексуальні домагання;
- як організація повинна керувати ризиками для здоров'я та безпеки

праці;

- що робити співробітнику, якщо він зазнав харасменту;
- варіанти, якщо особу піддають харасменту;
- що робити співробітнику, якщо його звинувачують у харасменту

КОГОСЬ

- хто може допомогти.

WorkSafe покладаючись на свій досвід роботи запропонував форму подачі скарги для працівників в організації. Використовувати цю форму можна, щоб повідомити про харасмент. Нею може користуватися той, хто зазнає або бачить харасмент (див. Додаток А).

Цей звіт розглядається конфіденційно, тобто він буде наданий лише суб'єкту скарги, особам, що підтримують та особам, які беруть участь у розслідуванні та розгляді.

Дана форма складається з таких пунктів: ім'я, позиція в організації (посада), дата випадку харасменту, деталі події (де сталося, присутні, що було сказано чи зроблено, хто зробив, свідки випадку, які відчуття від випадку харасменту, чи були вжиті якісь дії), умови складання скарги. Після заповнення всіх даних співробітник ставить дату та особисту підпис чим засвідчує що дана скарга є правдивою, достовірною і він дає дозвіл на її конференційний розгляд.

Для роботодавців та працівників WorkSafe розробило приклади сценаріїв прояву харасменту на роботі, їх вплив на особу. Дані сценарії використовуються компаніями на тренінгах та навчання, як пошуку виходів із запропонованих ситуацій (див. Додаток Б).

У Великобританії функціонує національний орган Комісія з питань рівноправності і прав людини (Equality and Human Rights Commission). Головна мета діяльності Комісії – захищати і дотримуватись законів, що захищають права людей на справедливість, гідність і повагу.

Як статутний позавідомчий державний орган, Комісія діє незалежно. Вона є експертної та авторитетною організацією, яка є центром передового

досвіду в області доказів, аналізу, рівності і права прав людини, використовує свої можливості, щоб боротися з дискримінацією, просувати рівність можливостей і захищати права людини.

Відповідно до законодавства Великобританії роботодавці повинні вживати розумних заходів для запобігання харасменту стосовно працівників з боку своїх колег.

Комісія з питань рівноправності і прав людини розробило коротке керівництво для роботодавців, яке пропонує юридичне пояснення і сім кроків щодо запобігання харасменту, в тому числі:

- розробка ефективної політики протидії харасменту;
- оцінка і мінімізація ризику; залучення та навчання персоналу;
- що робити, якщо надійшла скарга на харасмент; робота з третіми сторонами.

Сім кроки на шляху до профілактики харасменту розроблені Комісією є однією системою та взаємодоповнюють один одного [64].

Крок 1. Розробити ефективну політику боротьби з харасментом

Для цього необхідно:

- вказати, хто захищений.
- заявити, що харасмент не можна терпіти і є незаконним.
- зазначити, що харасмент може призвести до дисциплінарних стягнень до і в тому числі звільнення.
- вказати що обтяжуючі чинники такі як зловживання владою над більш молодшими колегами, буде враховано в вирішення, які дисциплінарні стягнення вжити.
- визначити харасмент та надати яскраві приклади цього. Приклади повинні відповідати робочому середовищу організації.
- включити ефективну процедуру для отримання та реагування на скарги харасмент.
- звертати увагу на харасмент сторонніх осіб.

Крок 2. Залучати свій персонал.

Регулярно проводити 1-2-1 (зустрічі керівника один на один з кожним підопічним), проводити опитування персоналу та мати політику відкритих дверей. Дані заходи допоможуть зрозуміти де криються будь-які потенційні проблеми та чи працюють запропоновані кроки.

Переконайтесь, що всі працівники знають про:

- як вони можуть повідомити про харасмент;
- вашу політику щодо харасменту;
- наслідки порушення політики.

Крок 3 Оцінка кроків до зменшення ризику на робочому місці

Розглянемо фактори, які можуть збільшити ймовірність харасменту та кроки, які можна зробити для їх мінімізації:

- Де дисбаланс сил?
- Існує незахищеність роботи для конкретної групи або особи?
- Персонал працює один?
- Чи є у персоналу обов'язки, пов'язані з клієнтами?
- Чи не вистачає різноманітності у вашій робочій силі?

Крок 4. Звітування.

Використання системи звітності (Інтернет або незалежна телефонна послуга), яка дозволяє працівникам піднімати проблему анонімно чи від імені.

Пояснити усім працівникам:

- що вважається прийнятною поведінкою;
- як розпізнати харасмент;
- що робити, якщо вони переживають або стають свідками цього.

Крок 5. Навчання

Робітники повинні пройти навчання:

- як розпізнати харасмент на робочому місці;
- що робити, якщо вони це відчувають;

– як розглядаються скарги на харасмент.

У галузях, в яких сторонні домагання з боку клієнтів більш вірогідні, працівників також слід навчати того, як вирішувати ці проблеми.

Крок 6. Що робити при подачі скарги про домагання.

Негайно діяти, щоб вирішити скаргу, враховуючи, як працівник хоче її рішення. Поважати конфіденційність усіх боків.

Захищати заявника від постійних переслідувань або переслідувань під час розслідування. Наприклад, перемістіть передбачуваного зловмисника в іншу команду. Ви також повинні захистити свідків харасменту. Завжди своєчасно повідомляти позивачеві про результати розгляду скарги.

Крок 7. Робота з третіми сторонами.

До харасменту з боку третьої сторони, наприклад покупця, клієнта, пацієнта або постачальника, слід ставитися так само серйозно, як і з боку колеги.

Роботодавці повинні вжити заходів для запобігання такого роду харасменту, включаючи впровадження механізмів звітності або оцінку робочих місць з високим рівнем ризику, де співробітники можуть залишитися наодинці з клієнтами [64].

Проаналізувавши досвід розвинених країн світу щодо профілактики харасменту слід зазначити, що вони виступають регуляторами трудових відносин для інших організації своєї країни та світу, допомагаючи їм сформулювати здорове середовище на робочому місці.

Отже, таким чином проаналізувавши досвід профілактики харасменту в трудовому колективі різними організація США, Нової Зеландії та Великобританії можемо прийти до наступних висновків. В даних країнах зв'язку з великою розповсюдженістю харасменту питання профілактики розглядається на національному рівні. Це привело до того, що попередженням та профілактикою харасменту займають структурні органи держаного управління та організації, які визнані на міжнародному рівні та виступають регуляторами трудових відносин по всьому світу.

3.2. Програма профілактики харасменту в трудовому колективі державної установи України

В сучасній Україні проблема харасменту тільки починає виходити в наукові дослідження. Низький рівень розуміння даного явища, відсутність законодавчого підґрунтя для регулювання приводить до відсутності практичного досвіду реалізації методів та технологій профілактики харасменту в трудовому колективі державної установи.

Досліджений закордонний досвід профілактики харасменту дозволяє нам реалізувати практичні засади нашого дослідження та запропонувати власну програма профілактики харасменту, яка адаптована до трудових колективів державних установ України.

Нами розроблена «Програма профілактики харасменту в трудовому колективі державної установи», яка орієнтована на закордонний досвід розвинених країн, та адаптована до особливостей функціонування державних установ. Особливість даної програми, в тому, що в Україні відсутні аналогів.

Метою програми є формування необхідних установок у колективі державної установи, що дозволяють розпізнавати, протистояти харасменту та вміння регулювати власну поведінку.

Завдання програми:

- розроблення політики профілактики харасменту в державній установі;
- формування знань про феномен «харасменту»;
- проведення соціологічного дослідження про наявність рис прояву харасменту в трудовому колективі державної установи;
- розробка тренінгів на згуртування колективу, формування почуття довіри та відкритості, вміння регулювати власну поведінку;
- навчання працівників вмінню розпізнавати харасмент, формувати скарги та вирішувати ситуації прояву.

Дана програма складається з 5 поступових сходинок, які необхідно реалізувати на рівні всього колективу з метою формування необхідних

установок щодо проблеми харасменту. Кожна сходи́нка в програмі має свою підмету та завдання. Після реалізації одного кроку, необхідним є перехід до наступного. Програма розрахована на 2 місяця (див. табл.3.3).

Таблиця 3.1.

Програма профілактики харасменту в трудовому колективі державної
установи: 5 сходинок

№	Назва	Особливості етапу	Методи реалізації	Періодичність
1	Перша сходи́нка	Розроблення політики відношення до харасменту	круглий стіл, нарада	1 неділя
2	Друга сходи́нка	Інформаційно-просвітницька робота	Лекційне заняття, відео-та аудіопрезентація	1 неділя
3	Третя сходи́нка	Соціологічне опитування	Анкетування	2 неділі
4	Четверта сходи́нка	Розвиток колективу	Тренінгові заняття та вправи	2 неділі
5	П'ята сходи́нка	Навчання протидії харасменту	Тренінгові заняття та вправи	2 неділі

Розглянемо більш детально кожний з етапів розробленої нашої програми виділивши при цьому ціль етапу, головні завдання, методи реалізації та очікувані результати.

Перша сходи́нка – розроблення політики відношення до харасменту.

Даний етап розрахований на керівників та менеджерів державних установ. Саме вони повинні сформува́ти політику відношення до харасменту у своїй державній установі.

Ціль даного етапу – сформува́ти у представників керівництва державної установи уявлень, суджень про харасмент, та на основі цього сформулюва́ти політику відношення до харасменту.

Завданнями етапу виступає:

- визначення місця харасменту в державній установі;
- формування відношення до проблеми харасменту через розроблення політики;
- упорядкування політики профілактики харасменту в статут державної установи або розроблення керівництва.

Реалізувати даний етап можливо за допомогою проведення круглого столу, наради серед керівників державної установи.

Приклад головних положень політики профілактики харасменту, які можуть розробити та прийняти в державній установі:

«Державна установа прагне створити і підтримувати робоче середовище, в якій до людей ставляться з гідністю, порядністю і повагою. Навколишнє середовище установи повинна характеризуватися взаємною довірою і відсутністю залякування, утисків і експлуатації. Державна установа не потерпить харасменту на робочому місці. Шляхом забезпечення дотримання цієї політики і навчання співробітників державної установи буде прагнути запобігати, виправляти і дисциплінувати поведінку, яке порушує цю політику.

Всі співробітники, незалежно від займаної посади, підпадають під дію цієї політики і повинні дотримуватися її, а також вживати відповідних заходів для запобігання неприпустимого поведінки. Відповідні дисциплінарні заходи будуть прийняті відносно будь-якого співробітника, який порушив цю політику. Залежно від серйозності порушення дисциплінарних заходів можуть включати в себе усну чи письмову догану, тимчасове відсторонення від роботи або звільнення.

Державна установа, у відповідності з усіма застосовними нормативно-правовими актами в трудовому праві, забезпечує дотримання цієї політики».

Очікуваний результат реалізації даного етапу програми: розроблена політика запобігання харасменту, що забезпечує безпеку та повагу на робочому місці, вільного від харасменту, і для забезпечення засобів боротьби з такими неправомірними діями.

Друга сходинка – інформаційно-просвітницька робота.

Даний етап орієнтований на персонал організації. Ціль даного етапу сформувані в працівників трудового колективу необхідних знання щодо феномену харасменту.

Завданнями етапу виступаю:

- визначення поняття «харасмент», його сутнісних характеристик, видів;
- формування у колективу усвідомлення даного явища, його прояви та вплив на особистість та колектив установи.

Реалізувати даний етап можливо через розробку та проведення лекцій для працівників трудового колективу державної установи. На даних лекціях можливо застосовувати презентації, відео та аудіо ролики.

Лекційне заняття може мати таку структуру:

- визначення поняття «харасмент»;
- розкриття досвіду нормативно-правового регулювання в Україні закордоном;
- обґрунтування ознак та різновидів харасменту в трудовому колективі;
- визначення особливостей прояву харасменту;
- представлення наслідків прояву харасменту для окремого працівника та колективу в цілому.

Розробка аудіо- та відеопрезентацій теоретичного матеріалу допомагає візуалізації інформаційно-просвітницьку роботу. Представити даний матеріал можна на проекторі або телевізорі перед всім колективом. Важливо щоб модератор лекційного заняття володів матеріальною базою та міг відповісти на питання, які можуть виникнути у працівників під час лекції.

Очікуваним результатом після проходження даного етапу виступає сформована теоретична база знань про феномен харасменту в трудовому колективі державної установи. В персоналу має бути сформоване усвідомлення явища харасменту та прийняття важливості проблеми.

Третя сходинка – соціологічне опитування.

Цільова аудиторія – увесь колектив державної установи.

Цілю даного етапу виступає дослідження та оцінка наявності прояву харасменту в трудовому колективі державної установи.

Завданнями етапу є:

- роздруківка та заповнення анкет працівниками установи;
- збір та аналіз отриманих результатів;
- складення звіту на основі отриманих даних;
- представлення керівництву оригіналці та уповноваженим особам в профілактиці харасменту загальних результатів дослідження.

При організації та проведенні соціологічного дослідження необхідним є дотримання принципів:

- об'єктивності – це науковий принцип, який орієнтує дослідника на розуміння певної суб'єктивності інформації, з якою йому потрібно працювати. У дослідженні харасменту необхідним є уникнення суб'єктивних думок, які можуть вплинути на достовірність результатів. Даний принцип налаштовує на усвідомлене розуміння того, що досліднику потрібно відкинути особисті погляди, свої симпатії або антипатії, стереотипи.

- системності – даний принцип передбачає проведення соціологічного дослідження орієнтуючись на системність всього процесу. Працівники мають знати, що опитування є одним із важливих етапів в програмі і його проведення є елементом системи профілактики харасменту. Системність передбачає послідовність етапів від збору інформації через анкетування до остаточного представлення результатів.

- конфіденційності – при проведенні опитування працівники повинні бути впевненими, що їх відповіді на запитання запишуться конфіденційними та не будуть розголошені на весь колектив. Це один із важливих принципів, розуміння якого дозволить отримати достовірні дані від процесу анкетування.

Метод проведення соціологічного дослідження є анкетування. Рекомендована нами анкета оцінки наявності харасменту в трудовому колективі розроблена Н. Агазаде у 2004 році (див. Додаток В).

Анкета складається з 20 запитань, які направлені на визначення рівня:

- персоналізації;
- узагальнення і перебільшення помилок;
- критичності;
- особистісних атак;
- агресивної, вертикальної, односторонньої комунікації;
- перешкоджання професійній активності;
- обмеження доступу до інформації та ресурсів;
- перевантаження роботою та маніпулювання завданнями;
- розповсюдження чуток, змов;
- створення перешкод та бар'єрів для комунікації жертви з іншими співробітниками;
- приниження заслуг, примус співробітника виконувати завдання нижче його кваліфікаційного рівня.

На представлені питання співробітник має відповісти, як часто йому доводилось зустрічатись із даними ознаками на робочому місці. В залежності від кількості набраних балів можливо прийти до висновку про наявність або відсутність харасменту на установі.

Усі отримані дані необхідно сформулювати у окремий звіт, де буде чітко прописано у відсотковому відношенні показники відповідей на кожний із питань, та загальні результати опитування.

Очікувані результати: після проведення опитування та обробки всіх даних отримаємо картину наявності або відсутності у трудовому колективі прояву харасменту. Це дасть можливість для керівництва установи скорегувати подальшу програму, здійснити миттєву реакцію на випадок харасменту для попередження негативних наслідків.

Четверта сходинка – розвиток колективу.

Ціль четвертого етапу полягає в формуванні в трудовому колективі згуртованості, почуття довіри та відкритості, вміння регулювати власну

поведінку.

Реалізувати поставлену ціль можливо через розробку та проведення тренінгових занять, це виступає завданням даного етапу. Тренінг, як форма навчання новим навичкам є досить ефективно, та дозволяє сформулювати раніше відсутня якість.

Можна виділити кілька основних принципів, відповідно до яких потрібно розробляти програму тренінга:

- урахування особливостей навчання працівників державних установ. Навчання співробітників потрібно організовувати орієнтуючись на рівня знань і умінь учасників, комплектація груп з урахуванням цих даних, побудова тренінгу з урахуванням логіки навчання дорослих, актуальність змісту програм навчання, оцінка потреби в навчанні, дотримання правил подачі зворотного зв'язку, орієнтація матеріалів тренінгу на реальні завдання учасників.

- структурування навчання. Відведений на навчання час необхідно ретельно структурувати, чітко визначаючи початок і закінчення роботи, а також всі перерви. Крім того, необхідно розписати: тривалість всіх етапів тренінгу; заплановані види робіт і вправ; необхідні матеріали і технічні засоби; всі види результатів, які повинні будуть отримати / зробити учасники під час роботи.

- використання активних форм навчання. Тренінги призначені в першу чергу для формування нових професійних умінь і навичок. Використання активних форм навчання гарантує не тільки сприйняття і розуміння нових знань, але і їх активне «засвоєння», міцне закріплення сформованих умінь, розвиток здатності і підвищення готовності застосовувати їх в подальшому на практиці.

- включення кожного учасника. Залучаючи учасників в практичну діяльність, в роботу групи, тренер ефективно утримує їх увагу та дає можливість кожному внести свій вклад в процес навчання. Це робить участь в тренінгу особистісно значущим, підвищує мотивацію учасників. Залучення

учасників, їх «причетність до процесу» позитивно впливають на результати навчання, оскільки дозволяють їм розділити загальний успіх і взяти на себе частину відповідальності за невдачу.

Нами запропонований «Тренінг для згуртування трудового колективу» (див. Додаток Д).

Завдання тренінгу:

- формування сприятливого психологічного клімату;
- розвиток вміння працювати в команді;
- згуртування групи;
- усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі;
- підвищити комунікативні навички працівників.

Орієнтований час проведення: 1 година 30 хвилин.

Тренінг складається із вступної, головної та заключних частин. На початку тренер говорить ступне слово для ціль тренінга та завдання. Потім відбувається знайомство учасників, однак частіше за все в трудових колективах працівники знають один одному, тому вправа для знайомства використовується з цілю визначення, як звертатись до кожного із учасника.

Наступною вправою вступної часини виступає «мозковий штурм» на визначення правил, які мають визначити, прийняти та дотримуватись на протязі всього тренінгу усі члени колективу.

В основній частині тренінгу представлені наступні вправи:

- вправа «Колаж» орієнтована на згуртування колективу, ближчому розкриті кожного учасника групи;
- гра «Катастрофа в пустелі» – розвиває уміння організувати дискусію, планувати свою діяльність, іти на компроміс, слухати один одного, аргументовано висловлювати свою точку зору, володіти собою.
- вправа «Місток» – формує навичок вирішення проблем.
- вправа «Квадрат» – передбачає відчуття кожного учасника групи, вмінню спільного та злагодженого вирішення завдання.

В заключній частині тренінгу кожний учасник повинен заповнити карточки із зворотнім зв'язок, та відповісти на питання чому вони навчилися, що сподобалось, а що ні.

Даний тренінг розрахований на будь-який колектив у тому числі на персонал державної установи. Очікуваний результат від проведення даного тренінгу: формований позитивний соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, кожний правник налаштований на подальшу роботу.

П'ята сходинка – навчання протидії харасменту.

Останній етап у програмі профілактику харасменту передбачає безпосередню роботу трудового колективу над проблемою харасменту.

Формою проведення навчання трудового колективу протидії харасменту також виступає тренінгові заняття. Особливість даного етапу полягає в безпосередній роботі над явищем харасменту.

Виділяємо три напрямки профілактичних заходів на тренінгу:

- представлення та обговорення реальних прикладів прояву харасменту в трудовій діяльності;
- ознайомлення персоналу з можливою формою подачі скарг на харасмент, процедура проведення розслідування, та наслідки для суб'єкта харасмента;
- програвання ситуацій харасменту, пошук шляхів його уникнення, контролю свого емоційного стану.

Для розгляду ситуацій харасменту та їх програвання учасниками тренінгового заняття використаємо «Сценарії харасменту на робочому місці» запропоновані WorkSafe (Див. Додаток 2).

Підводячи підсумки третього розділу нами проаналізовано закордонний досвід профілактики харасменту трудового колективу. Серед розповсюджених організацій, які реалізують політику в профілактики харасменту є MRA в Сполучених Штатах Америки, WorkSafe у Новій Зеландії, Комісія з питань рівноправності і прав людини у Великобританії. Дані організації здійснюють свою діяльність на міжнародному рівні,

консультуючи роботодавців з усіх країн.

Проаналізувавши досвід інших країн у профілактиці харасменту в трудовому колективі ми запропонували власну програму. Вона адаптована до особливості функціонування державних установ та складається з послідовних етапів, які взаємопов'язані між собою, і становлять єдину систему профілактики.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши стан наукового дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи нами виділено три напрямки пізнання предмету дослідження. Перший напрямок пізнання передбачав спрямованість науковців на визначення ролі трудового колективу в управлінні персоналом, дослідниками даного напрямку виступили Г.Є. Мошек, І. І. Шамшина, М. Д. Виноградський, А. М. Виноградський та інші. Другий напрямок пов'язаний вивченням становлення наукових поглядів на феномен соціального харасменту, його прояви в трудових колективах. Закордонними дослідниками даного напрямку є Hejase H. J., Hersch J., Asha P. Shetty, Nithyashree V. V., серед вітчизняних авторів Н. С. Будай, В. Д. Філіппова, О. В. Евтихов. Третій напрямок дослідження пов'язаний з розкриття суті профілактики, як перспективного напрямку подолання харасменту – Н. В. Агазаде, М.М. Харитонов, Т.В. Журавель.

Уточнення змісту головних понять дозволило прийти до розуміння терміну «державна установа», як організацію, що здійснює безпосередню практичну діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави; «трудова колектив», як об'єднання людей для спільних дій заради досягнення суспільно-корисних цілей, які пов'язані єдністю інтересів, оформлені структурно і мають органи управління; «соціальний харасмент», як вплив суб'єкта на об'єкт на робочому місці з метою заподіяння останньому психологічного збитку, приниження, створення ситуації загрози, незручності або шкоди, що порушують недоторканність приватного життя; «профілактика», як сукупність заходів, розроблених з метою попередження виникнення та розвитку будь-яких відхилень у розвитку, навчанні, вихованні особистості.

Принципами нашого наукового пізнання виступили: об'єктивності, багатофакторності, всебічності, детермінізму, зв'язності, сходження від абстрактного до конкретного, єдності теорії і практики, термінологічному.

Методи дослідження теоретичному рівні стали: аналіз, синтез, індукція, дедукція. Емпіричними методами практичної частини нашої роботи стали метод моніторингу застосований під час розкриття закордонного досвіду та метод проектування при розробці програми профілактики.

Охарактеризувавши особливості соціальних процесів в трудовому колективі державної установи, для нього притаманні наступні функції: виробничо-економічна, виховна, організаційно-управлінська, функція соціального контролю, задоволення потреб працівників, створення умов для самореалізації. В трудовому колективі відбуваються соціальні процеси формального та неформального характеру, позитивні та негативні. Серед формальних процесів віділяють комунікаційні, організаційні, процес прийняття рішень, делегування повноважень. Неформальними процесами трудовому колективі є конфлікти та харасмент, що несуть у собі негативний характер.

Розглянувши феномен харасменту можна виділити його види – вербальний, невербальний, фізичний. Формами прояву харасменту виступають: залякування, блокування, ізоляція, приниження. Наслідки прояву харасменту в трудовому колективі несуть шкоду як на рівні всього колективу, так і індивідуально жертві. Спостерігаються такі наслідки харасмента для особи, як кумулятивний стрес, вигоряння, депресія, розлади адаптації, гострий стресовий розлад, суїцидальна поведінка.

Класифікуючи технології профілактики та запобігання соціального харасменту в трудовому колективі виділяють три форми здійснення – інституційний, колективний та індивідуальний. На інституційному рівні технології профілактики передбачається формування та розробка політики запобігання. Методи командного рівня орієнтується на формування потенціалу команди, згуртованості та командного духу. На індивідуальному рівні реалізуються заходи на оцінку та попередження потенційного прояву харасменту.

Здійснивши аналіз закордонного досвіду реалізації технологій

профілактики соціального харасменту в трудовому колективі, нами розкрити досвіт діяльності організації США – MRA, WorkSafe – Нової Зеландії, Комісія з питань рівноправності і прав людини Великобританії. За допомогою моніторингу були визначені цілі діяльності організації, напрямки роботи та особливий вклад у розвиток профілактичних технологій харасменту.

Орієнтуючи на закордонний досвіт нами розроблена та представлена «Програму профілактики харасменту в трудовому колективі державної установи України». Дана програма складається з п'яти послідовних етапів: розроблення політики відношення до харасменту; інформаційно-просвітницька робота; соціологічне опитування; розвиток колективу; навчання протидії харасменту. Очікуваний результат від реалізації програми є формування у трудовому колективі державної установи необхідних знань, установок щодо феномену харасменту, згуртування колективу та умінь протидіяти проявам харасменту.

Таким чином, під час методологічного, теоретичного та практичного дослідження профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи, нами була підтверджена висунута гіпотеза. А саме ефективним напрямком профілактики соціального харасменту в трудовому колективі державної установи виступає розробка політики щодо харасменту, формування необхідних знань, умінь та навичок в персоналу, щодо розпізнання та протидії даному феномену.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. Москва : Финансы и статистика, 2009. 276 с.
2. Агазаде Н. В. Дополнительные травмирующие факторы: психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте. *Оказание психологической и психиатрической помощи при чрезвычайных ситуациях* : учеб. пособ. Бишкек: Папирус-Print. 2013. С. 44-76.
3. Азарова А. О., Мороз О. О., Лесько О. Й., Романець І. В. Управління персоналом : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
4. Бабчинська О. І. *Комунікаційний процес в управлінні: основні положення.* Ефективна економіка. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2018/51.pdf (дата звернення: 30.11.2020).
5. Баскаков А. Я., Туленков Н. В. Методология научного исследования : учеб. пособ. 2-е изд., испр. Киев : МАУП, 2004. 216 с.
6. Бахтина И. Л., Лобут А. А., Мартюшов Л. Н. Методология и методы научного познания : учеб. пособ. Екатеринбург : УрГПУ, 2016. 119 с.
7. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
8. Бірта Г. О., Бургу Ю. Г. Методологія і організація наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 142 с.
9. Блохіна І. С. Ляшок Н. Ю. Вирішення конфліктів у трудовому колективі – обов'язок керівника. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону.* Донецьк : ДонНТУ, 2010. С. 47–50.
10. Бовтрук А.П., Храмов В.О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. Київ : МАУП. 2001. 112 с.
11. Будай Н. С. Феномен харасмента в служебних отношениях. *Психология глазами студентов* : материалы XIII ежегодной науч. конф. Минск : БГУ, 2016. с.12-14.
12. Буркова Л.А., Семеняка Т.В., Демченко Є.В. Аналіз вітчизняного

та міжнародного досвіду управління персоналом публічних служб. *Інфраструктура ринку*. Випуск 18. 2018. С.106-111.

13. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

14. Гошовська В. А. Пашко Л. А., Фугель Л. М. Кадровий менеджмент як складова управління людськими ресурсами в системі державного управління : навч.-метод. матеріали / упоряд. Ю. В. Стрілецька. Київ : НАДУ, 2013. 96 с.

15. Державне управління та державні установи : навч. посіб. / В. П. Рубцов та ін. Київ : Університет «Україна», 2008. 440 с.

16. Дмитриева Н. В., Короленко Ц. П. Сексуальный харассмент. *Развитие человека в современном мире* : материалы 2-й всерос. науч.-практич. конф., Новосибирск, 20-21 апреля 2011 г. Новосибирск : Новосибирский гос. пед. ун-т., 2011. С. 215-220.

17. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. Санкт-Петербург : Речь, 2010. 319 с.

18. Журавель Т. В. Соціальна профілактика як напрям соціально-педагогічної діяльності. *Соціальна педагогіка* : навч. посіб. / за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Академвидав, 2013. С. 85–101.

19. Зацерковний В. І., Тішаєв І. В., Демидов В. К. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 236 с.

20. Караванов А. А., Устинова И. Ю. Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе. *Территория науки*. 2013. № 3. С. 74–81.

21. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. №322-08. Дата оновлення: 25.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 30.11.2020).

22. Козак К. Б., Тофтул К. С. Формування трудового колективу як основа ефективного управління персоналом. *Економіка харчової*

промисловості. 2011. №2. С. 53-57.

23. Конституція України : документ від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. (дата звернення: 30.11.2020).

24. Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В. Сексуальность в постсовременном мире. Москва : Академический Проект; Культура, 2011. 326 с.

25. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення: 14.11.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>. (дата звернення: 30.11.2020).

26. Куца С. В. Буняк Н. А. Колектив як об'єкт управління. *Актуальні задачі сучасних технологій* : зб. тез доп. міжнар. наук.-техніч. конф., 25-26 листопада 2015 року. Тернопіль : ТНТУ, 2015. Том 2. С. 202.

27. Ландсман В.А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства. *Державне будівництво*. 2012. № 2 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_2_38 (дата звернення : 30.11.2020).

28. Липчиу Н. В., Липчиу К. И. Методология научного исследования : учеб. пособ. Краснодар : КубГАУ, 2013. 290 с.

29. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 440 с.

30. Лютий В. П. Соціальна профілактика. Соціальна педагогіка / за заг. ред. І. Д. Зверєвої. Київ : Центр учбової літератури, 2008. С. 207.

31. Маркова С. В. Олійник О.М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2013. 80 с.

32. Мармаза О.І. Основи теорії менеджменту. Харків : ТОВ «Планета-принт», 2015. 139 с.

33. Марьясова Е.А., Страхова К.А. Феномен харассмента в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки: социально-философский анализ. *Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке*. 2019. Том 8. № 2А. С. 24-30.

34. Менеджмент : навч. посіб. / Л. С. Шевченко та ін. ; за заг. ред. Л. С. Шевченко. Харків : Право, 2013. 216 с.
35. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
36. Мохова Ю.Л., Сабадаш Р.В. Система управління персоналом в органах державної влади. Державне управління: удосконалення та розвиток : електронне наукове фахове видання з державного управління. 2019. № 1. URL : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1369> (дата звернення: 26.11.2020).
37. Мошек Г.Є. Трудовий колектив як основний найактивніший елемент внутрішнього середовища підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2011. № 25(720). С. 52–54.
38. Осипова О.С. Взаимосвязь организационной культуры и феномена харассмента. *Человеческий капитал*. 2012. № 12. С. 28–30.
39. Офман Е.М. Применение сравнительного метода в трудовом праве. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 2. С. 7–10.
40. Пархоменко-Куцевіл О. І. Сучасна система управління персоналом державної служби України: проблеми та перспективи розвитку. *Науковий вісник «Демократичне врядування»*. 2010. вип. 5. URL : <http://www.lvivacademy.com/visnik5/fail/+Parhomenko.pdf> (дата звернення : 30.11.2020).
41. Поляруш С. І. Боротьба з харасментом: історико-правовий аспект. *Наукові записки КДПУ*. Кіровоград : КДПУ, 2012. Вип. 15. С. 161-166.
42. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889. Дата оновлення: 24.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 30.11.2020).
43. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 07.01.2018 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 30.11.2020).
44. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 23.07.2020. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 30.11.2020).

45. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV. Дата оновлення: 16.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14> (дата звернення: 30.11.2020).

46. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. Дата оновлення: 23.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> (дата звернення: 30.11.2020).

47. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-14. Дата оновлення: 20.01.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2558-14> (дата звернення: 28.11.2020).

48. Рубцов В. П., Перинська Н. І. Державне управління та державні установи : навч. посіб. / за ред. Ю. П. Сурміна. Київ : Університет «Україна», 2008. 440 с.

49. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні. *Гуманітарний вісник ЗДІА* № 48. 2012. С.236-241.

50. Стеченко Д. М., Чмир О. С. Методологія наукових досліджень : підручник. Київ : Знання, 2005. 310 с.

51. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І. Соціологія праці : підручник. Київ : НАУ. 2006. 200 с.

52. Топилина У.А. Проблема харассмента и отношения общества к этому явлению. *Вестник науки и образования*. 2019. №9-1 (63). 4 с.

53. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк та ін. ; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.

54. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін та ін. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

55. Філіппова В. Д. Філіппова В. В. Мобінг і харасмент як детермінанти міжособистісних відносин у структурах державного органу. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2019. № 1. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2019_1_36 (дата звернення : 30.11.2020).

56. Халин С.М.. Социология трудовых коллективов : учеб. пособ. Тюмень : Тюменский государственный университет, 2004. 70 с.
57. Харитонов М.М. Понятие сексуального харассмента (домогательства) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2019. № 3. С. 52–75.
58. Хуснутдинова, А.З. Харассмент – сексуальное домогательство на рабочем месте. *Россия в глобальном мире: вызовы и перспективы развития* : материалы всеросс. междисциплин. науч. конф., 2–4 декабря 2010г. Йошкар-Ола : Марийский гос. технич. ун–т, 2011. Ч. 1. С. 176–178.
59. Чумиков А. Н. Керування конфліктами. Київ : МАУП, 2006. 97с.
60. Шамшина І.І. Трудовий колектив як суб'єкт соціально-партнерських відносин у сучасному трудовому праві. *Держава і право*. 2011. Вип. 52. С. 272-277
61. Шахрай В.М. Технології соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 464 с.
62. Шишкіна Є.К., Носирєв О.О. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. Харьков : Вид-во «Діса плюс», 2014. 200 с.
63. Asha P. Shetty, Nithyashree B. V. Workplace Harassment among Employees: An Explorative Study. *Archives of Medicine and Health Sciences*. V. 5. 2017. 187-190.
64. Equality Advisory and Support Service. Preventing sexual harassment at work: a guide for employers. URL: <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers> (дата звернення: 30.11.2020).
65. Hejase J. H. Sexual Harassment in the Workplace: An Exploratory Study from Lebanon. 2015 Vol. 7, No. 1. URL: <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v7i1.6965> (дата звернення : 30.11.2020).
66. Hersch, J. Sexual harassment in the workplace. *IZA World of Labor*. 2015. 10 p.

67. MRA. Harassment Policy Checklist. URL: <https://www.mranet.org/resource/harassment-policy-checklist> (дата звернення: 30.11.2020).

68. MRA. Sexual Harassment in the Workplace – HR’s Impact. URL: <https://www.mranet.org/resource/hot-topic-survey-sexual-harassment-workplace> (дата звернення: 30.11.2020).

69. WorkSafe. Preventing and responding to sexual harassment at work – advice for businesses. 2018. New Zealand. P. 16. URL: <https://worksafe.govt.nz/topic-and-industry/sexual-harassment/advice-for-businesses/> (дата звернення: 30.11.2020).

70. WorkSafe. Sexual harassment – advice for workers. 2018. New Zealand. P. 14. URL: <https://www.worksafe.govt.nz/topic-and-industry/sexual-harassment/advice-for-workers/> (дата звернення: 30.11.2020).

ДОДАТКИ

Додаток А

Звіт про сексуальні домагання

Використовуйте цю форму, щоб повідомити про сексуальні домагання. Нею може користуватися той, хто зазнає або бачить сексуальні домагання.

- Якщо вам потрібно, попросіть когось, кому ви довіряєте, допомогти вам заповнити.
- Дайте заповнену форму відповідній особі в організації.

Цей звіт буде розглядатися конфіденційно. Він буде наданий лише суб'єкту (-ам) скарги, особам, що підтримують (включаючи представників), та особам, які беруть участь у розслідуванні та розгляді.

Ім'я

Позиція в організації (посада)

Коли це сталося? (дата)

Надайте деталі події, наприклад:

- Де це сталося?
- Хто був присутній?
- Що було сказано чи зроблено? Хто? Яка їхня позиція?
- Хто був свідком цього випадку?
- Як ви відчули цей випадок?
- Як цей випадок вплинув на вас?
- Чи вживали якісь дії? Якщо так, то що?
- - Що б ви хотіли, щоб сталося далі?

-
- Я розумію, що можу звернутися за допомогою, щоб заповнити цю форму.
 - Я розумію, що інформація, надана у цьому звіті, буде розкрита зацікавленим сторонам.
 - Я заявляю, наскільки мені відомо, інформація, надана в цій формі, є правдивою та правильною.

Ім'я або підпис

Дата

Сценарії харасменту на робочому місці

У шести нижче представлених сценаріях висвітлені приклади того, як можуть виглядати харасмент на роботі.

Сценарій 1: Сексуальні зауваження або жарти

Нижче наведено приклад того, як харасмент у формі зауваження або жартів може виглядати на роботі.

Сара працює диспетчером в дорожньо-будівельній бригаді. Під час перерв її товариші по службі часто роблять образливі сексуальні жести, зауваження і жарти, через що Сара відчуває себе незатишно і засмучується.

Примітка: в цьому прикладі поведінку колег по роботі Сари можна розглядати як харасмент, бо така поведінка є небажаною і образливою, вона повторюється і погано впливає на Сару.

Сценарій 2: Припускаються або фактичні загрози роботи або просування по службі, на відмову від контакту з керівником

Нижче наведено приклад того, як харасмент в формі реальних загроз втрати роботи або просуванні по службі на відмову від успіхів начальника, можуть виглядати на роботі.

Дуг три роки працював аналітиком в своїй компанії. На недавньому робочому місці його бос Хелен зробила недоречні загравання стосовно Дугу, на що він відмовився. Наступного тижня Дуг був викликаний на зустріч з Хелен в неробочий час і сказав, що, якщо він не згоден з її поведінкою, він ніколи не просунеться вперед в компанії.

Примітка: в цьому прикладі поведінку Хелен буде розглядатися як харасмент, бо вона мала на увазі, що Дуг буде випускати з уваги можливості роботи для просування по службі, тому що він відхилив її недоречні загравання.

Сценарій 3: Небажані дотики, поплескування або обмеження з боку вашого начальника, колеги або клієнта

Нижче наведено приклад того, як харасмент в формі - небажаних дотиків, поплескування або утисків з боку начальника, колеги або клієнта можуть виглядати на роботі.

Марама працює в місцевому кафе. Ріс, постійний клієнт, часто вітає Марама, намагаючись обійняти її, що доставляє їй дискомфорт. Нещодавно поведінку Ріса загострилося, коли він неналежним чином вищипнув Марама, коли вона проходила повз стіл, за яким він сидів.

Примітка: в цьому прикладі поведінку Ріса буде вважатися харасментом, тому що він доторкнувся до Марама недоречним і небажаним чином.

Сценарій 4: постійні домагання до побачення та переслідування вдома.

Нижче наведено приклад того, як сексуальні домагання в формі - регулярних домагань на побаченні або переслідування колегою можуть виглядати на роботі.

Стейсі і Ніка працюють в роздрібному магазині. Коли Ніка тільки починав, вони пішли на побачення, але вирішили, що після цього більше не підуть. Нещодавно Стейсі почала тиснути на Ніка, щоб той пішов на інше побачення, хоча тепер у нього є партнер. Він також зауважив її машину, припарковану на вулиці перед його будинком, і що вона чекає, коли він вийде.

Примітка: в цьому прикладі поведінку Стейсі можна розглядати як харасмент, оскільки вона регулярно приставали до Ніка на побачення і ходить за ним додому з роботи, навіть якщо він не відчуває того ж і у нього є партнер.

Сценарій 5: зображення сексуального характеру, в тому числі заставки.

Нижче наведено приклад того, як харасмент у вигляді зображень сексуального характеру, включаючи заставки сексуального характеру, можуть виглядати на роботі.

Мік, місцевий механік, недавно найняв нову молоду секретарку Ебігейл. Стіл Ебігейл сидить поруч з Міксом, і вона зауважує, що його заставка на робочому столі представляє собою серію принизливих зображень жінок. Мік знає, що це приносить Ебігейл дискомфорт, але відмовляється це міняти.

Примітка: в цьому прикладі поведінку Міка буде розглядатися як харасмент, оскільки він навмисно змушує Ебігейл відчувати себе некомфортно, розміщуючи на екранній заставці свого комп'ютера зображення сексуального характеру.

Сценарій 6: настирливі запитання про вашу сексуальну життя.

Нижче наведено приклад того, як харасмент в формі нав'язливих питань про сексуальну життя можуть виглядати на роботі.

Азіз працює будівельником в будівельній бригаді. Його колега Гарольд часто згадує дружину Азіза під час перерв і задає грубі і настирливі запитання іншим співробітникам про сексуальне життя Азіза. Це змусило Азіза відчувати себе ніяково і почати турбуватися.

Примітка: в цьому прикладі поведінку Гарольда буде вважатися харасментом, оскільки він навмисно змушує Азіза відчувати себе некомфортно, задаючи грубі і настирливі питання про сексуальне життя Азіза.

ОЦІНКА ХАРАСМЕНТУ ЗА Н. АГАЗАДЕ, 2004

№	ОЗНАКИ	Ніколи =1	Іноді =2	Час від часу=3	Часто =4	Завжди =5
1	Персоналізація: напад на особистість і коментарі з приводу особистості					
2	Узагальнення і перебільшення помилок					
3	Надмірна критичність: несправедливі звинувачення					
4	Особистісні атаки: образи, залякування, погрози, емоційний тиск, крик.					
5	Агресивна, вертикальна, одностороння комунікація: нечемні коментарі, агресивна мова жестів, навмисно зневажлива комунікація.					
6	Перешкоджання професійній активності: надмірне контролювання, обмеження завдання або позбавлення.					
7	Обмежений доступ до інформації: утримання інформації або надання невірної інформації.					
8	Лімітований доступ до ресурсів: погіршення продуктивності праці жертви обмеженням доступу до обладнання і т.д.					
9	Перевантаження роботою: необґрунтовано високе робоче навантаження або збільшення тривалості робочого дня					
10	Маніпулювання завданнями: неясні завдання, заплутані завдання, часта зміна пріоритетів і стратегій реалізації.					
11	Розповсюдження чуток: наклеп або неперевірена інформація, поширювана про людину в формі чуток.					
12	Змова: ізоляція співробітника від інших працівників.					
13	Створення перешкод: адміністративні перешкоди,					

	включаючи маніпулювання умовами контракту і адміністративним оцінюванням.					
14	Створення бар'єрів для комунікації жертви з іншими співробітниками: непрозора комунікація.					
15	Позбавлення доступу до ресурсів професійного та особистісного розвитку: до тренінгів, навчальних матеріалами.					
16	Приниження заслуг: привласнення заслуг жертви харасмента, недооцінка якості роботи, постановка під сумнів успіху співробітника.					
17	Примус співробітника виконувати завдання нижче його кваліфікаційного рівня.					
18	Занадто складні завдання, які нереалістично виконати або в призначені терміни, або в умовах обмеження інформаційних і інших ресурсів.					
19	Суперечлива взаємодія: заплутування співробітника Суперечливими діями, політикою «батога і пряника», або нелогічними відповідями.					
20	Недоступність: гра в «VIP», або в «дуже зайнятої людини» в присутності жертви харасмента або інших співробітників.					
	ВСЬОГО					

Оцінка інтенсивності харасмента:

1. Відсутність харасмента або незначний харасмент 20 - 29
2. Очевидний харасмент 30 - 39
3. Значний 40 - 49
4. Висока інтенсивність 50 - 59
5. Дуже висока інтенсивність 60 -100

ТРЕНІНГ НА ЗГУРТУВАННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Тренінг спрямований на згуртування трудового колективу державної установи, розвиток комунікативних навичок, емоційної стійкості, впевненості в собі, доброзичливого ставлення один до одного. Виконуючи вправи тренінгу, працівники вчаться розуміти один одного. Тренінг мотивує працівників до самовдосконалення, рефлексії, оволодіння механізмами комунікативної компетентності.

Завдання тренінгу:

- формування сприятливого психологічного клімату
- розвиток вміння працювати в команді
- згуртування групи
- усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі
- підвищити комунікативні навички працівників.

Орієнтований час проведення: 1 година 30 хвилин.

1. Вступне слово тренера (5 хвилин)

Мета: ознайомити учасників тренінгу з темою та завданнями тренінгу.

Хід дій:

- привітання тренерів з учасниками тренінгу;
- презентація команди (організаторів, асистентів і т.п.);
- оголошення теми, мети, основних завдань тренінгу;
- ознайомлення з графіком роботи та організаційними питаннями (початок, кінець заняття, перерви, розміщення учасників, правила оформлення документів)

2. Вправа «Знайомство» (10 хв.)

Мета: познайомити учасників тренінгу між собою.

Слово тренера:

«На початку нашої роботи кожний із вас оформить бейджик - візитку, де потрібно вказати тренінгове ім'я. Ви можете взяти собі будь-яке ім'я: своє

дійсне, ігрове. Надається повна свобода вибору. Ваші тренінгові імена повинні бути написані розбірливо та достатньо великими буквами. Ці бейджики кріпляться на грудях так, щоб всі учасники могли їх в будь-який час прочитати. У подальшому ми будемо звертатися один до одного за цими іменами».

Хід вправи: Учасникам тренінгу дається 5 хвилин для того, щоб вибрати ім'я, оформити візитки та підготуватися до презентації (основним завданням при цьому є підкреслення своєї індивідуальності). Далі по черзі кожен учасник називає себе та пояснює, чому він обрав саме це ім'я.

У випадку, якщо декілька учасників виберуть собі однакові імена, тренер повинен порадити їм знайти варіант даного ім'я, наприклад: «Володимир - Володя, Вовчик і т.д.». Важливо, щоб кожний член групи з перших хвилин тренінгу міг відчувати свою особливість та індивідуальність.

3. Мозковий штурм «Правила» (10 хв.)

Мета: розробити спільні правила роботи в групі, якими будуть керуватися учасники в ході подальшої роботи.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам назвати та обговорити правила, за якими буде здійснюватися робота під час тренінгу.

Кожне із запропонованих правил тренер називає, записує на фліпчарті та запитує у групи, чи всі його приймають. Прийняті групою правила постійно знаходяться в аудиторії. У ході подальшої роботи тренер звертає на них увагу учасників, якщо це необхідно.

Правила роботи групи: конфіденційність; «тут і тепер»; толерантність ; рівність усіх учасників; відкритість; дотримання регламенту; добровільність участі тощо.

Запитання для обговорення:

1) Для чого потрібні ці правила?

Правила повинні висловлювати самі учасники, але розпочати може й тренер. Правила можуть бути пронумеровані для того, щоб спростити звернення до них (Наприклад, у випадку запізнення одного із учасників

тренер може сказати: «Зверніть увагу на правило №6»).

4. Вправа «Колаж» (15-20 хвилин)

Мета: згуртувати колектив і ближче дізнатися кожного учасника групи.

Матеріали: ватман, клей, кольорові картинки різної тематики, кольорові олівці, фарби з китицями.

Хід вправи: Група сідає за стіл, пропонується ватман, клей, кольорові картинки різної тематики, кольорові олівці, фарби з китицями. Із запропонованих картинок кожен учасник групи вибирає картинку відповідні того, як він бачить і відчуває себе в даній групі. Вибравши картинку, кожен має і приклеює її на ватмані так, як відчуває своє розташування в групі. Після виконаної роботи кожен учасник(за бажанням) доповнює свої зображення тлом з допомогою фарб і олівців.

Питання для обговорення:

- 1) Чому ви вибрали ту чи іншу картинку?
- 2) чи Відповідає розташування ваших зображень так, як вам хотілося б?
- 3) чи Відчуваєте ви себе так в групі?
- 4) чи Були складнощі при виконанні вправи?

5. Гра «Катастрофа в пустелі» (20 хвилин)

Мета: Уміння організувати дискусію, планувати свою діяльність, іти на компроміс, слухати один одного, аргументовано висловлювати свою точку зору, володіти собою.

Матеріали: Кожен учасник отримує спеціальний бланк.

Хід вправи: Тренер зачитує інструкція: «З цієї миті усі ви - пасажери авіалайнера, що здійснює переліт з Європи в Центральну Африку. При польоті над пустелею Сахара на борту літака несподівано вспалахнула пожежа, двигуни відмовили і авіалайнер впав на землю. Ви дивом врятувалися, але ваше місцезнаходження неясне. Відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться від вас на відстані приблизно 300 км. Під уламками літака вам вдалося знайти 15 предметів, які залишились неушкодженими після катастрофи. Ваше завдання - проранжувати ці

предмети в відповідності з їх значущістю для вашого порятунку. Для цього треба поставити цифру 1 у найважливішого предмета, цифру 2 - у другого за значимістю і так далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для вас. Заповнюйте номерами першу колонку бланка. Кожен працює самостійно впродовж 5 хвилин».

Список предметів

Мисливський ніж

Кишеньковий ліхтар

Льотна карта навколо- ностей

Поліетиленовий плащ

Магнітний компас

Переносна газова плита з балоном

Мисливська рушниця з боєприпасами

Парашут червоно-білого кольору

Пачка солі

Півтора літри води на кожного

Довідник їстівних тварин і рослин

Сонячні окуляри на кожного

Літр горілки на усіх

Легке півпальто на кожного

Кишенькове дзеркало

Після індивідуального ранжування тренер пропонує групі розділитися на пари і проранжувати дані предмети впродовж 5 хвилин вже спільно з партнером.

Наступний етап гри - загальногрупове обговорення відносно порядку розташування предметів, на яке виділяється не менше 30 хвилин.

Після закінчення дискусії ведучий оголошує, що гра завершена, поздоровляє усіх учасників з благополучним порятунком і пропонує обговорити підсумки гри.

Після закінчення роботи тренер пропонує учасникам обговорити процес прийняття рішення за наступними питаннями:

- 1) Яка була психологічна атмосфера в групі під час дискусії?
- 2) Чи оптимально використовувалися можливості групи?
- 3) Як покращити процес прийняття рішення групою?

6. Вправа «Місток» (15 хвилин)

Мета: згуртування колективу, формування навичок вирішення проблем.

Хід вправи: Ведучий креслить на підлозі лінію і пропонує уявити, що це вузький місток над прірвою. Учасникам, які об'єдналися в пари, потрібно рухатись назустріч один одному уявним «містком», не виходячи за лінію. Необхідно розминутись і пройти свій шлях до кінця, не зачепивши партнера і не «впавши» у прірву. Можливі різні варіанти конструктивного вирішення проблеми.

Обговорення:

- 1) Які почуття у вас виникли під час виконання цієї вправи?
- 2) Що вам дала ця вправа?

7. Вправа «Квадрат» (5-10 хвилин).

Мета: відчувати кожного учасника групи.

Хід вправи:

Побудуйте весь колектив у коло, і нехай учасники закриють очі. Тепер, не розплющуючи очей потрібно перебудуватися в квадрат (як представлений на рис. 1.). Зазвичай відразу починається балаган, всі кричать, пропонуючи свою стратегію. Через який час виявляється організатор процесу, який фактично будує людей. Після того, як квадрат буде побудований, не дозволяйте відкривати очі. Запитайте, чи всі впевнені, що вони стоять у квадраті? Зазвичай є кілька людей, які не впевнені. Квадрат дійсно повинен бути рівним. І тільки після того, як абсолютно всі погодяться, що стоять саме в квадраті, запропонуйте учасникам відкрити очі, порадіти за хороший результат і проаналізувати процес. Так само можна будуватися в інші фігури.

Під час вправ учасники переживають сильні емоції і роблять масу

висновків, тому після кожного етапу можна влаштувати невелике обговорення, де можна говорити побажання своїм колегам для поліпшення роботи. Найголовніше питання: яким чином завдання можна було зробити краще та швидше? Дуже добре, якщо кожен учасник тренінгу буде відзначений керівництвом, а ще краще, якщо команди отримають хороші пам'ятні призи.

8. Вправа «Чому я навчилася» (5 хвилин)

Мета: рефлексія

Хід вправи:

Дописати незакінчені пропозиції

- Я навчилася....
- Я дізналася, що....
- Я була здивована тим, що.....
- Мені сподобалося,.....
- Я була розчарована тим, що....
- Найважливішим для мене було....

Завершення. Обговорення по колу: - чому навчилася... - що буду використовувати в своїй роботі ...