

Фандрайзинг є потужним інструментом для залучення ресурсів для закладів освіти, однак варто пам'ятати, що фандрайзинг не є панацеєю на вирішення всіх проблем фінансування. Він може бути корисним інструментом для збору коштів на конкретні проекти, але не може замінити стабільного фінансування від держави або інших джерел. Тому варто вести постійну роботу з залучення громадськості до проблем фінансування освіти та боротьби за забезпечення ресурсів.

### Список використаних джерел

1. Чернявська О. В., Соколова А. М. Фандрайзинг: навч. посіб. 2-е вид., з доопрац. та допов. Київ: Алерта, 2015. 272 с.
2. Ваганова Л. В. Фандреинзингові стратегії туристичної діяльності. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2021. Том 6. № 4. С. 17–23.



*Круць Юлія Олександрівна*

*(наук. керівник – д-р іст. наук, професор Ковальська Л. А.)*

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

### МОБІНГ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Тема мобінгу в організації є важливою для дослідження, оскільки це вважається однією з головних проблем сьогодення у колективах різних країн світу. Мобінг, або ж булінг на робочому місці – це форма психологічного насилля, психологічний терор, тиск, цькування співробітниками свого ж колеги [1].

Явище мобінгу притаманне і сторони керівника, і будь-якого працівника організації. Саме тому керівникам варто уважно стежити за комунікаціями між співробітниками та відповідно особистою поведінкою.

Отже, мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що виявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення щодо працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність (рис. 1).



Рисунок 1 – Явище мобінгу в організації

Цькування на робочому місці здійснюється у різних формах його прояву, тому задля його уникнення слід бути пильним до всіх аспектів роботи в колективі. Прояв мобінгу на робочому місці може відбуватися у вигляді: нерівна оплата праці; безпідставне позбавлення премій; нерівномірний розподіл навантаження; надмірна прискіпливість; погрози; висміювання; бойкот; ізоляція працівника; поширення неправдивих чуток; завдання матеріальної шкоди; шкода здоров'ю тощо [2].

Усі зазначені різновиди прояву мобінгу рано чи пізно призводять до вагомих наслідків, а саме: зниження продуктивності праці, погіршення здоров'я працівників, збільшення відсутності на роботі та інших негативних моментів, що відповідно погано вплинуть і на саме підприємство.

Будь-яке порушення законодавства має каратися, зокрема і булінг на роботі, оскільки згідно з Кодексом законів про працю України вчинення мобінгу заборонено. У документі зазначається, що роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності підприємства, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та подолання булінгу, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Також вживати заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я співробітників, проводити профілактику ризиків та напруги на робочому місці, здійснювати інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії приниження на робочому місці [3] (рис. 2).



*Рисунок 2 – Виявлення проявів мобінгу в організації*

У випадку порушення правил кодексу той, хто реалізував мобінг проти свого колеги, зобов'язаний сплатити штраф у розмірі від 1 700 до 3 400 гривень або виконати громадські роботи терміном від 30 до 40 годин. Якщо приниження здійснювалося групою осіб, передбачається більш суворе покарання, а саме штраф від 3 400 до 6 800 гривень або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин. Право складати протоколи про адміністративні правопорушення за мобінг надається уповноваженим посадовим особам Держпраці.

Задля захисту від цькування на підприємстві працівник має право, покладаючись на Кодекс законів про працю України, розірвати трудовий договір у визначений ним строк, якщо роботодавець сам здійснював щодо нього мобінг, або не вжив заходів щодо припинення мобінгу, що підтверджено судовим рішенням. Водночас у разі розірвання трудового договору з цієї підстави працівнику має бути виплачено вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку [4].

Отже, можна дійти висновку, що тему мобінгу не варто ігнорувати, адже вона несе за собою безліч неприємних наслідків та відповідну адміністративну відповідальність. Організація, де кожен працівник спілкується з розумінням, повагою та прагне виходити на компроміс, аби кожен на робочому місці почував себе затишно, обов'язково буде мати не тільки економічне зростання, а й буде приносити задоволення працівникам від приємного оточення на робочому місці.

### Список використаних джерел

1. Що таке мобінг і як його уникнути: практичні поради. URL: <https://zhashkiv-osvita.gov.ua/scho-take-mobing-i-yak-jogo-uniknuti-praktichni-poradi-10-06-45-16-09-2019/>
2. Мобінг на роботі: види та відповідальність. URL: <https://pravokator.club/news/mobing-na-roboti-vyudy-ta-vidpovidalnist/>
3. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Мобінг: злочин та покарання. URL: <https://www.buh24.com.ua/mobing-zlochyn-ta-pokarannya/>



*Лихогляд Ангеліна Ігорівна*

*(наук. керівник – д-р іст. наук, професор Ковальська Л. А.)*

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

## СПОСОБИ КОНСТРУКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність питання вирішення конфліктів у робочому колективі позначає їх неминучість, але не завжди негативний прояв. Застосування конструктивних способів вирішення конфліктів може допомогти зберегти гармонійні відносини між співробітниками та підвищити продуктивність праці організації. Управління конфліктом передбачає організаційні заходи щодо запобігання конфлікту і переконання сторін запобігти такої.

Слово «конфлікт» походить від лат. «conflictus», що означає «зіткнення». Сьогодні існують різні визначення конфлікту, але всі вони підкреслюють наявність протиріччя, яке приймає форму розбіжностей [1, с. 4].

Конфліктами в організації називають зіткнення інтересів, цінностей, позицій, що виникають під час взаємодії працівників у вирішенні питань виробничого чи особистого характеру. Слід зазначити, що конфлікт може виникати на будь-якому рівні організації – між колегами, підрозділами, керівником і підлеглими тощо.

Умовою виникнення конфлікту вважається конфліктна ситуація, тобто ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту та призводить до погіршення стосунків між конфліктуючими сторонами.

У процесі конфліктної взаємодії учасники мають можливість висловити різні думки та виявити більше альтернатив під час прийняття рішень, що є важливим позитивним значенням і результатом конфлікту / конфліктної ситуації [2, с. 238].

Конфліктне протистояння передбачає визначення предмету та суб'єкта конфлікту. Предметом конфлікту називають об'єктивно наявну чи уявну проблему, яка є причиною суперечності між сторонами. Суб'єкт конфлікту – це активна сторона, що здатна створити конфліктну ситуацію та впливати на перебіг конфлікту залежно від своїх інтересів [3, с. 24].

Проблема виявлення причин виникнення конфліктів домінує в пошуку шляхів їх запобігання та конструктивного вирішення.

Основними причинами виникнення конфліктів в організації є: об'єктивні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні.

Розглянемо детальніше організаційно-управлінські причини конфліктів. До них належать обставини, що пов'язані зі створенням, розвитком і функціонуванням організації, трудового колективу тощо. Серед таких причин конфліктів виділяють структурно-організаційні, функціонально-організаційні, особистісно-функціональні та ситуаційно-управлінські.

Структурно-організаційні причини конфліктів полягають у невідповідності структури організації вимогам діяльності, якою вона займається. Така неузгодженість призводить до виникнення в трудовому колективі організації міжособистісних і міжгрупових конфліктів.