

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЯВИЩА МОБІНГУ У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ**

### *Анотація*

У статті розкриваються проблеми взаємин групи й особистості в трудовому колективі, а саме таке явище, як мобінг. Розглядається становлення терміна «мобінг» у контексті професійної діяльності. Авторами здійснено короткий науковий екскурс до першоджерел проблеми. Виокремлено різні види мобінгу. Особливу увагу відведено розкриттю причин і механізму його виникнення, а також проаналізовано, хто частіше стає жертвами мобінгу. Наведено типові характеристики моберів, їх механізм поведінки. Розглянуто міжнародний досвід законодавчого упередження та подолання даного явища, зроблено порівняння з аналогічним вітчизняним. Зроблено акцент на необхідності вжити низку заходів з метою вдосконалення чинного трудового законодавства та забезпечення прав та інтересів працівників. Також описані організаційно-управлінські засоби попередження й методи боротьби з цим деструктивним явищем. Значну роль у попередженні та подоланні проявів мобінгу у колективі автори надали керівнику підприємства.

*Ключові слова:* мобінг, види мобінгу, трудовий колектив, мобер, причини, наслідки та попередження мобінгу.

**Н.В. Замятина, к.э.н., Г.В. Долга, к.э.н.,**  
Черновицкий торгово-экономический институт КНТЭУ, г.Черновцы

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЯВЛЕНИЯ МОББИНГА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

### *Аннотация*

В статье раскрываются проблемы взаимоотношений группы и личности в трудовом коллективе, а именно моббинг. Рассматривается становление термина «моббинг» в контексте профессиональной деятельности, осуществлен краткий научный экскурс к истокам проблемы. Выделены различные виды моббинга. Особое внимание отведено раскрытию причин и механизма его возникновения, а также проанализировано, кто чаще становится жертвой моббинга. Также рассмотрены типичные характеристики мобберов, их механизм поведения. Проанализирован международный опыт законодательного предубеждения и преодоления данного явления, сделано сравнение с аналогичным отечественным. Сделан акцент на необходимости принять ряд мер с целью совершенствования действующего трудового законодательства и обеспечения прав и интересов работников. Также намечены организационно-управленческие средства предупреждения и методы борьбы с этим деструктивным явлением, имеющим место в трудовом коллективе. Обозначенная роль руководителя в предупреждении и преодолении проявлений моббинга в коллективе.

*Ключевые слова:* моббинг, виды моббинга, трудовой коллектив, моббер, причины, последствия и предупреждения моббинга.

**Постановка проблеми.** Проблема мобінгу є актуальною як для керівників підприємств, так і для працівників, які йдуть на роботу вперше. Приблизно 4% «новеньких» стикаються з мобінгом. Серед постійно

працюючих на підприємстві працівників до 50% хоч раз були жертвами мобінгу.

Поняття «мобінгу» не є новим в контексті професійної діяльності, однак останнім часом воно набуло особливого поширення, що пов'язується з інтенсивними процесами стратифікації суспільства, утворенням офісних і бізнесових компаній, де домінуюча роль відводиться їх одноосібному керівництву, із зростанням професійної і міжособистісної конкуренції та відсутністю достатнього рівня контролю та відповідальності за порушення прав працівників, а також зростанням агресії, егоцентризму, деградації моралі в сучасному суспільстві.

Актуальність вивчення і профілактики поняття «мобінг» як соціально-педагогічного явища обумовлюється як масштабами поширення, так і тими наслідками, які вони спричинюють.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Для дослідження теоретичних аспектів поняття мобінгу варто звернутися до вчень А. Адлера, Е. Мегарджа, Б. Мешкустата, К. Нідла, Д. Ольвеуса, А. Точа, З. Фрейда, А. Фрейд, К. Хорні тощо. Упродовж останніх десятиліть мобінг є предметом досліджень С. М. Бродського [1], Р. Здибела [2], К. Клечека-Барана [3], Р. Поздзіка [4], А. Шалковські [5] та ін. В Україні до сьогодні вивченням мобінгу займалися лише на рівні журнальних публікацій Т. Ф. Алексєєнко [6], Г. Г. Гогіташвілі, О. О. Корабльова [7], В. М. Лапін, О. С. Матвійчук, А. І. Маренич, Н. Г. Мехеда [8], О. І. Сердюк [9], О. В. Сорока [10], І. Ю. Філіпова. Аналізуючи кожну концепцію, можна вибрати раціональні ідеї, які допоможуть повноцінно вивчити явище мобінгу, досліджуване нами в даній статті.

**Формулювання цілей статті.** Проблема мобінгу викликає особливий науковий інтерес та потребує осмислення як самого явища у його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання. Звідси метою статті є дослідження теоретичних основ явища мобінгу у трудових колективах. Основні завдання цієї роботи полягають в аналізі видів мобінгу, визначенні основних характеристик, які притаманні як моберам, так і жертвам цього явища, а також формулюванні особливостей його попередження та подолання у колективі, з'ясувавши, кому належить активна роль у цьому процесі.

**Результати досліджень.** Первинне значення мобінгу – це вплив натовпу, але згодом воно почало набувати значення більш вузького психолого-педагогічного явища.

У сучасному значенні термін уперше вжито шведським ученим Х. Лейманом, який вивчав на початку 80-х років ХХ ст. особливості поведінки людей в трудовому колективі. Х. Лейман в опублікованому в 1984 р. The

National of Occupational Safety and Health звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982-1983 рр. у Швеції [11], назвав зазначений феномен мобінгом і охарактеризував його як «психологічний терор», який включає «систематично повторюване вороже і неетичне відношення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї» [11]. Згодом проблема мобінгу була окреслена у Німеччині, Польщі та інших країнах Європи. У трудових колективах прояви мобінгу стали досліджуватися і активно обговорюватися у кінці 80-х – на початку 90-х років ХХ ст. У 1997 р. британський Торговий конгрес (TradeUnionCongress) організував «гарячу лінію поганого керівника» (BadBossHotline), яка продемонструвала такі результати: 38% звернень стосувалися знущань з боку керівництва, 25% – несправедливої оплати праці, 15% жалілися на рабовласницькі умови контрактів, 13% – на неоплачувані понаднормові роботи, 12% – на необ'єктивне зміщення з посади тощо [12].

Міжнародна організація праці (МОП) під психічним терором на робочому місці розуміє «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе поводження з окремою особою або групою працівників, що охоплює колективний пресинг (ganging up) або мобінг проти обраного працівника, який стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [13, с.133].

Справді, за оцінками фахівців, найбільш суттєвою характеристикою явища мобінгу є те, що він визначається тільки тоді, коли має не одноразові, а систематичні, регулярно повторювані прояви у поведінці та ставленні, які виходять за межі доброзичливих чи соціально схвалювальних норм.

В українській психології та педагогіці термін «мобінг» користується попитом відносно недовго, але вже прижився внаслідок того, що в нас немає аналогу, який би так влучно передавав суть цього явища. Характерним є те, що до 1990 року дана проблема вивчалася відносно поверхнево, а після 1990-1992 років взагалі майже не зустрічається література, яка б займалася вивченням конкретно цієї проблеми.

Термін «мобінг» є загальним терміном, що описує кілька варіантів психологічної агресії на робочому місці. Розрізняють:

- вертикальний мобінг – вид психологічної агресії, що здійснюється у площині «керівник – трудовий колектив», може проявлятися у двох видах: колективному тискові на керівника з боку підлеглих або ж тискові керівника на весь колектив або окремого його члена (босинг);
- горизонтальний мобінг – це вид психологічної агресії, що полягає у колективному тискові на одного з колег, ігнорування та цькування його;
- «сендвіч-мобінг» – вид психологічної агресії, що полягає у тискові на одного з працівників як із боку колег, так із боку керівника [14].

Деякі науковці виокремлюють ще свідомий та неусвідомлений види мобінгу.

Свідомий – це цілеспрямовані дії, що мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, щоб вона звільнилась з займаної посади. У цьому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви – зайняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством [14].

Неусвідомлений – нецілеспрямовані дії, за яких людина не усвідомлює того, що займається цькуванням і які є наслідком нетолерантного ставлення, постійного роздратування, що накопичується стосовно когось із колег [14].

Хибною є позиція не помічати дане негативне явище. В будь-якій організації існують об'єктивні причини, що можуть сприяти загостренню ситуації. Варто зазначити, що жертвами мобінгу стають як аутсайдери колективу, так і найбільш яскраві, сильні, талановиті особистості. В обох випадках існує велика небезпека як для самої групи, жертви мобінгу, так і для тієї інституції в цілому, де таке явище присутнє – воно руйнує її зсередини, порушує баланс сил і гармонійний мікроклімат, слугує підставою до крайнього загострення ситуації для обох сторін і може мати тяжкі наслідки для жертви (спричинення шкоди фізичному чи психічному здоров'ю, доведення до самогубства та, навіть, вбивство) та негативний соціальний ефект, який виявляється у порушеному статусі особистості.

Основними механізмами розвитку мобінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, неприйняття інакшості, бажання підкорити когось власній волі, витіснити когось з групи (колективу), принизити, навести страх. Основними засобами – штучно створені інтриги, пліткування, донесення до інших осіб у групі неправдивої і спеціально викривленої інформації, поширення безпідставних чуток, систематична публічна критика, маніпулювання і залякування, необ'єктивно низька або негативна оцінка роботи, ігнорування, умисне невизнання, замовчування досягнень чи успіхів і одночасно акцентування на якихось невдачах, навіть якщо вони є незначними, систематичне перенавантаження різними завданнями і видами робіт, блокування ініціатив, негативне налаштування членів групи проти даної особи, сексуальні домагання, соціальна ізоляція.

Німецька дослідниця мобінгу Б. Мешкустат відзначає, що в двох третинах тероризованих працівників знижується мотивація праці, в половини спостерігається блокада творчого мислення, частіше пропускають роботу з причини різноманітних захворювань. Як наслідок, третина працівників змінює роботу в межах свого підприємства, 20% звільняються самі, 5% понижають у посаді, 15% звільняють [13, с.136].

Типовою характеристикою моберів (ті, хто провокують виникнення конфлікту) є те, що вони періодично можуть змінювати об'єкти мобінгу,

однак у них завжди актуальною залишається потреба мати жертву. Серед скритих причин можуть бути невпевненість у собі або наявність інших комплексів. Характерною їх рисою є самозакоханість. Також показовим є патологічне небажання визнавати свою поведінку деструктивною. Мобер, який ніколи себе таким не визнає, глибоко переконаний, що проблема не в ньому самому, а у поведінці його жертви. Часті випадки коли його вмілі маніпулювання, хитрощі, неправдивість призводять до того, що жертва поступово починає сумніватися у власних силах, знаннях та здібностях, що робить її безсилою у такому протистоянні.

Для того, щоб успішно реалізувати привабливі для моберів основні життєві стратегії, вони застосовують наступні прийоми та модель поведінки:

- створення в групі (колективі) бажаного про себе враження – сильного, розумного, владного, доброго, компетентного і т.д.;
- задоволення потреби у постійному визнанні власної правоти;
- керування людьми, їх відносинами, контроль всіх інформаційних потоків та рішень;
- наближеність до керівництва, завоювання статусу «улюбленця»;
- самоутвердження і отримання життєвих благ за рахунок інших.

Загалом, як засвідчує аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду, а також відомих конкретних ситуацій, проблема мобінгу є надзвичайно складною для подолання, оскільки набуває розголосу тільки в крайніх проявах, а в інших є достатньо прихованою, такою, що, як правило, не виноситься за межі соціальної групи чи колективу. Це пояснюється стереотипними соціальними установками щодо небажаності «виносити сміття з хати» та «винуватості у всьому жертви». Проте все ж існує міжнародний досвід законодавчого упередження та подолання такого явища. Наприклад, у Німеччині, Франції та Швеції вже прийняті закони, які захищають від мобінгу, зокрема, моральних і сексуальних переслідувань на робочих місцях. В інших європейських країнах також розробляються подібні законопроекти. Характерним для них є те, що відповідальність за мобінг на робочих місцях несе насамперед керівництво підприємства чи установи.

Якщо, за даними Management Issues, в Європі звинувачення в мобінгу складає майже 10% справ, що розглядаються в суді [13, с.136], то у діючому законодавстві й в проекті Трудового кодексу України термін «мобінг» термінологічно не прописаний і не передбачені заходи його попередження. Зокрема, на законодавчому рівні існують інші терміни для його визначення: «психологічний пресинг», «психологічний тиск», «дискримінація щодо співробітника», «утиски на робочому місці» [14]. Складність також у тому, що: невелика кількість жертв, які звертаються з позовом; його часто важко довести, оскільки свідками, як правило, є зацікавлені особи, тобто ті, хто сам

брав участь у цькуванні та актах насилля; пасивність громадянського суспільства через страх самому стати жертвою мобінгу; чітко не прописаний механізм покарання винуватців насилля; загалом явище до певного часу має прихований характер і виявляється на пізніх стадіях, коли практично неможливо йому запобігти, і доводиться мати справу з його наслідками.

Таким чином, вважаємо за необхідне вжити низку заходів з метою вдосконалення чинного трудового законодавства та забезпечення прав та інтересів працівників, а саме: закріпити та визначити у вітчизняному трудовому законодавстві поняття «мобінг»; передбачити обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу, вживати профілактичних заходів з метою унеможливлення появи цього явища в трудовому колективі; надати працівникові, який звільняється з роботи внаслідок застосування до нього мобінгу, право вимагати від роботодавця відшкодування (відшкодування у цьому випадку слід тлумачити розширено, тобто не лише як форму компенсації за втрачену винагороду, але й як форму компенсації за завдану працівникові шкоду).

Аналізуючи погляди вчених, які працюють над даною проблемою, ми вважаємо, що мобінг – це деструктивна стратегія поведінки персоналу, що призводить до гострого міжособистісного конфлікту, який відрізняється своєю специфічністю та тривалістю й спрямований проти окремого співробітника по роботі та/або керівником.

Мобінг стає гальмом для підприємства. Цілком ймовірно, що прояви інтриг, ненависті, нездорова атмосфера в колективі, психологічний терор принесуть не лише колосальну шкоду «жертві», але й зазнає збитків сама організація. Зниження працездатності, рівня дисципліни, нездоровий клімат у колективі, плінність кадрів, велика ймовірність неправильно прийнятих рішень негативно впливають на економічний баланс підприємства.

Очевидно, що таке явище, як мобінг, не можна ігнорувати, його краще заздалегідь попереджати, аніж потім активно з ним боротися. Серед організаційно-управлінських засобів попередження мобінгу можна виділити наступні:

- формування ефективної організаційної культури;
- керівник не повинен надавати у відкритій формі переваги нікому зі своїх підлеглих;
- підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
- налагодження зворотного зв'язку «підлеглі-керівник»;
- формування прозорого механізму прийняття управлінських рішень;
- розробка посадових інструкцій із чітким формування службових обов'язків та розмежуванням повноважень співробітників;

## ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

- постійна діагностика наявності мобінгу і його реальних та потенційних жертв;
- жорстка позиція керівництва щодо пліткарів та підбурювачів конфліктів тощо.

У світі багато уваги приділяється розвитку персоналу всередині організації: навчання, підвищення кваліфікації, вдосконалення вмінь працівників – це щоденна практика у високоцивілізованих країнах світу. Також спільний відпочинок, корпоративні свята, в яких є місце неформальному спілкуванню в невимушеній обстановці становлять позитивний елемент для покращення мікроклімату в колективі та підвищенню праці.

**Висновки.** Як бачимо, значна роль у попередженні та подоланні проявів мобінгу в колективі належить саме керівникові, його спроможності вчасно реагувати на дії співробітників та готовності до рішучих дій з усунення причин зародження конфліктних ситуацій, які можуть перерости з часом у мобінг.

На сьогодні мобінг – це негативне явище управлінського середовища. Ця проблема є не до кінця вивченою та дослідженою. Для усунення цього деструктивного явища доцільно використовувати весь арсенал різноманітних методів, запозичувати світовий та європейський досвід, водночас користуючись своїм управлінським досвідом та відштовхуючись від специфіки розвитку того чи іншого колективу.

### **Список використаних джерел:**

1. Brodsky C.M. (1976) *The harassed worker*. Lexington Books, Lexington, 257 p.
2. Zdubel R. (2007) *Mobbing w stosunkah pracy (sluzby) – proba definicji*. Wybrane zagadnienia prawne. *Przeglad Policyjny*, no. 85, pp. 79-93.
3. Kmiecik-Baran K. (1999) *Mobbing – terroryzm psychiczny i fizyczny w miejscu pracy – dotychczasowe ustalenia : Rozwiazywanie konfliktow*. Gdansk, pp. 7-12.
4. Pozdzik R. (2004) *Odszkodowanie, zadosuczynienie za mobbing w miejscu pracy*. *Przeglad Sadowy*, no. 5. – pp. 120-125.
5. Szalkowski A. (2004) *Problem mobbingu w stosunkach pracy*. *Praca i Zabezpieczenie Spoleczne*, no. 2, pp. 2-7.
6. Алексеевко Т. Ф. Явища мобінгу та буллінгу як актуальні соціально-педагогічні проблеми взаємовідносин групи і особистості [Електронний ресурс] / Т. Ф. Алексеевко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету – 2012. – № 96 (104). – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/3233/1/Aleks.pdf>.
7. Корабльова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості [Електронний ресурс] / О. О. Корабльова // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2010. – № 2. – С. 120-124. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist\\_2010\\_2\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2010_2_30.pdf).
8. Маренич А. І. Про проблеми мобінгу в трудових колективах / А. І. Маренич, Н. Г. Мехеда // Вісник Університету Банківської справи Національного Банку України. – 2010. – № 3 (9), грудень. – С. 326-328.
9. Сердюк О. І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства [Електронний ресурс] / О. І. Сердюк, І. М. Шупта // Наукові

праці державної аграрної академії. – 2013. – Вип. 1(6), т.2. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>

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

11. Heinz Leymann. Memorial Website. Available at: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>

12. Абашкина О. Моббинг по-немецки / О. Абашкина // *Справочник по управлению персоналом*. – 2007. – №9. – С.120-124.

13. Лагутіна І. В. Мобінг на робочому місці : правовий аспект / І. В. Лагутіна // *Актуальні проблеми держави і права*. – 2011. – № 57. – С. 133-138.

14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

15. Ткачук К. Н. Безпека праці та промислова санітарія [Електронний ресурс] / За ред. К. Н. Ткачука, О. Л. Гуменюк. – Чернівці : ЧДТУ, 2013. – Режим доступу: <http://dec-fpo.fsay.net/Oksana/posibnik/530.html>

**Nataliia Zamiatina**, Candidate of Economic Sciences,  
**Galyna Dolga**, Candidate of Economic Sciences,  
Chernivtsi Trade and Economics Institute of KNTEU, Chernivtsi

## **THE THEORETICAL ASPECTS OF THE PHENOMENON MOBBING IN THE WORKPLACE**

### *Annotation*

In the article revealed the problem of relations between groups and individuals in the workplace in terms of mobbing phenomenon. We consider the formation of the term "mobbing" in the context of professional activities, made a brief scientific excursion to the sources of the problem. Analyzed different types of mobbing. Particular attention is given to reveal the causes and mechanism of its appearance, and analyzed who often becoming victims of mobbing. Also analyzed mobbers typical characteristics of mobbers, their mechanism of behavior. Viewed international experience in legislative prevent and combat this phenomenon, made comparison with similar domestic. Made emphasis on the need to take a number of measures to improve existing labor laws and the rights and interests of workers. Also outlined organizational and managerial warning means and methods of combating this destructive phenomenon that occurs in the workplace. Outlines the role of leader in the prevention and combating manifestations of mobbing in the team.

**Keywords:** mobbing, types of mobbing, labor groups, mobber, causes, consequences and prevention of mobbing.

### **References:**

1. Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. Lexington Books, Lexington, 257 p.
2. Zdubel, R. (2007). *Mobbing in labor relations (sluzby) – attempt a definition*. Selected legal issues. *Przegląd Policyjny [Overview Police]*, no. 85, pp. 79-93.
3. Kmiecik-Baran, K. (1999). *Mobbing – terroryzm psychiczny i fizyczny w miejscu pracy – dotychczasowe ustalenia : Rozwiązywanie konfliktów [Mobbing – psychological and physical terrorism in the workplace - to the existing arrangements: Conflict resolution]*, Gdansk, pp. 7-12.
4. Pozdzik, R. (2004). *The compensation atonement for bullying in the workplace*. *Przegląd Sadowy [Judicial Review]*, no. 5, pp. 120-125.
5. Szalkowski, A. (2004). *The problem of bullying in labor relations*. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne [Work and social security]*, no. 2, pp. 2-7.



6. Aleksienko, T.F. (2012). The phenomena of mobbing and bullying as current social and educational problems of the relationship of the individual and groups. *Visnyk Chernihivskogo natsionalnogo pedagogichnogo universytetu [Bulletin of the Chernihiv National Pedagogical University]*. Available at: <http://lib.iitta.gov.ua/3233/1/Aleks.pdf> (in. Ukr.)
7. Korabl'ova, O. (2010). The influence of mobbing on formation and socialization of the individual. *Zbirnyk naukovykh prats' Hmel'nyts'kogo instytutu sotsial'nyh tehnologii Universytetu «Ukraina» [Collection of scientific works Khmelnytsky Social Technologies Institute of the University "Ukraine"]*. Available at: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist\\_2010\\_2\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2010_2_30.pdf) (in. Ukr.)
8. Marenych, A.I., Meheda, N.G. (2010). The problems of mobbing in labor collectives. *Visnyk Universytetu Bankiv's'koj Spravy Natsional'nogo Banku Ukrainy [Bulletin of the University of Banking of National Bank of Ukraine]*, vol. 3 (9), pp. 326-328. (in. Ukr.)
9. Sereduk, O.I., Shupta, I.M. (2013). Mobbing as a destructive phenomenon in the creative community, which hinders the development of innovative enterprises. *Naukovi pratsi dergavnoi agrarnoi akademii [Scientific works of State Agrarian Academy]*, no. 1(6), vol. 2. Available at: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf> (in. Ukr.)
10. Soroka, O.V. (2013). Essence, consequences and prevention of mobbing in labor collectives. Modern directionsof theoretical and applied researches'2013. Available at: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf> (in. Ukr.)
11. Heinz Leymann. Memorial Website. Available at: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>
12. Abashkina, O. (2007). Mobbing in German. *Spravochnik po upravleniu personalom [Handbook of Personnel Management]*, vol. 9, pp. 120-124 (in Russ.).
13. Lagutina, I.V. (2011). Mobbing in the workplace: legal aspects. *Aktual'ni problemy dergavy i prava [Actual problems of state and law]*, vol. 57, pp. 133-138 (in. Ukr.)
14. Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 №322-VIII. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
15. Tkachuk, K.N., Humeniuk, O.L. (2013). *Bezpeka pratsi ta promyslova sanitari*. [Occupational safety and industrial sanitation]. Available at: <http://dec-fpo.fsay.net/Oksana/posibnik/530.html>



УДК 504.064

**А.Л. Романчук**, к.е.н.,

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,

**О.В. Зибарева**, д.е.н.,

Буковинський державний фінансово-економічний університет,

м. Чернівці

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕКОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація*

У статті досліджено існуючі теоретичні засади економіко-екологічного аналізу, систематизовано основні підходи щодо тлумачення поняття «екологічний аналіз». Обґрунтовано потребу та існуючі проблемні аспекти організації та проведення екологічного аналізу на сучасних вітчизняних підприємствах. Для поглибленого дослідження рівня екологічної привабливості економіки України, реалізації екологічних проектів автором розглянуті міжнародні рейтинги за «Глобальним індексом зеленої економіки» - Global Green Economy Index (GGEI) та за «Індексом