



**Філіппова Вікторія Дмитрівна**

доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування  
Херсонського національного технічного університету,  
кандидат економічних наук, доцент

**Філіппова Валерія Володимирівна**

слухачка магістратури публічного управління та адміністрування  
Херсонського національного технічного університету

**МОБІНГ І ХАРАСМЕНТ ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ МІЖСОБИСТІСНИХ  
ВІДНОСИН У СТРУКТУРАХ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ**

*Анотація.* У статті розкрито сутність мобінгу і харасменту в структурах державного органу. Визначено, що під мобінгом у державній структурі слід розуміти груповий психологічний терор, цькування когось із співробітників з боку його колег, підлеглих або керівництва, що здійснюється з метою змусити піти з місця роботи або послабити ступінь свого соціального (професійного) впливу. Установлено, що попри те, що на практиці харасмент часто пов'язується із сексуальними домаганнями, переважно з використанням службового становища, це явище слід розуміти ширше: харасмент може бути засобом мобінгу, що виявляється як приниження й образа з опорою на гендерні відмінності. Доведено, що мобінг та 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 мобінгу та 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.

*Ключові слова:* структура, мобінг, харасмент, державні органи, міжособистісні відносини.

**Filippova V.D. Filippova V. V. Mobbing and harassment as determinants of interpersonal relations in the structure of state bodies**

*Annotation.* The article reveals the essence of mobbing and harassment in the structures of a government agencies. It was determined that under the mobbing in the structure of a government agencies, it is necessary to understand group psychological terror, harassment of any employee by his colleagues, subordinates or management, which are carried out with the aim of forcing him to leave his job or weaken his social (professional) impact. It has been established that despite the fact that in practice harassment is often identified with sexual harassment, mainly with the use of official position, this phenomenon should be understood more broadly: harassment can be a means of mobbing, which manifests itself as a humiliation and insult based on differences. It is proved that mobbing and harassment is one of the sophisticated methods of discrimination in the structures of a government agencies, which are generated, among other things, by an undeveloped general and organizational culture of workers. To reduce the number of cases of mobbing and harassment in the structures of a government agencies, it is necessary to focus not only on improving legislation and law enforcement, but also raising the level of general and organizational culture of public servants, especially managers.



*Key words:* structure, mobbing, harassment, government agencies, interpersonal relationships

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** На сьогодні розвиток соціальних і виробничих відносин у структурах державного органу характеризується поведінкою працівників, що зумовлена потребами особистості в самореалізації та самоствердженні. Поряд із загальноприйнятими паттернами виявляються явища, які в зарубіжних країнах отримали назви «харасмент» і «мобінг». У зв'язку з цим видається актуальним короткий аналіз цих феноменів з метою виявлення їх передумов і способів усунення в структурах державного органу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зазначена проблема активно досліджується й обговорюється зарубіжними і вітчизняними науковцями. Серед перших можна зазначити праці А. Адлера, К. Нідла, Д. Ольвеуса, А. Точа, К. Хорні. В Україні до сьогодні вивченням означеного питання займалися Т. Алексеєнко, О. Ковнір, В. Лапін, І. Лопушинський, А. Маренич, О. Сердюк, О. Сорока, І. Філіпова та інші дослідники [1; 2; 3; 6; 7; 8; 9; 13].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак, незважаючи на наявний науковий доробок, слід зазначити, що названі вчені не розглядають досліджуване питання з позиції конфліктів у структурах державного органу.

**Формулювання цілей статті.** Виходячи з вищесказаного, у межах цієї статті пропонується здійснити теоретичний аналіз сутності мобінгу й харасменту як детермінант конфлікту в структурах державного органу.

**Виклад основного матеріалу.** Типологія конфліктів достатньо широка, утім сучасний менеджмент серед наднебезпечних для колективу типів конфліктів і психологічного насильства виділяє мобінг, харасмент, булінг, кібербулінг, тролінг, обструкцію, газлайтинг, ейджизм, босинг [1].



У силу того, що мобінг як явище негативно відбивається як на ефективності роботи державного службовця, так і структурного підрозділу, доцільно вивчити сутність цього явища. Узагальнюючи різні підходи, під мобінгом у структурі державного органу розуміємо груповий психологічний терор, цькування когось зі співробітників із боку його колег, підлеглих або керівництва, що здійснюється з метою змусити піти з місця роботи або послабити ступінь свого соціального (професійного) впливу [2].

На сьогодні достовірно встановлено, що мобінг у соціальній групі контролюється ієрархічними структурами, особливо її авторитетним лідером. Жертвою мобінгу в структурі державного органу стають і молоді фахівці, і професіонали зі стажем. При цьому напрямок мобінгу може бути як вертикальним (начальник – підлеглий), так і горизонтальним (співробітники одного рангу). Також, крім вертикального і горизонтального мобінгу, існує поняття «сандвіч-мобінг», за якого працівник середньої ланки піддається психологічному насильству як із боку безпосереднього керівництва, так і з боку підлеглих. Такий вид мобінгу вважається найбільш важким для сприйняття.

Для виникнення мобінгу у структурі державного органу є низка причин або передумов (рис. 1).

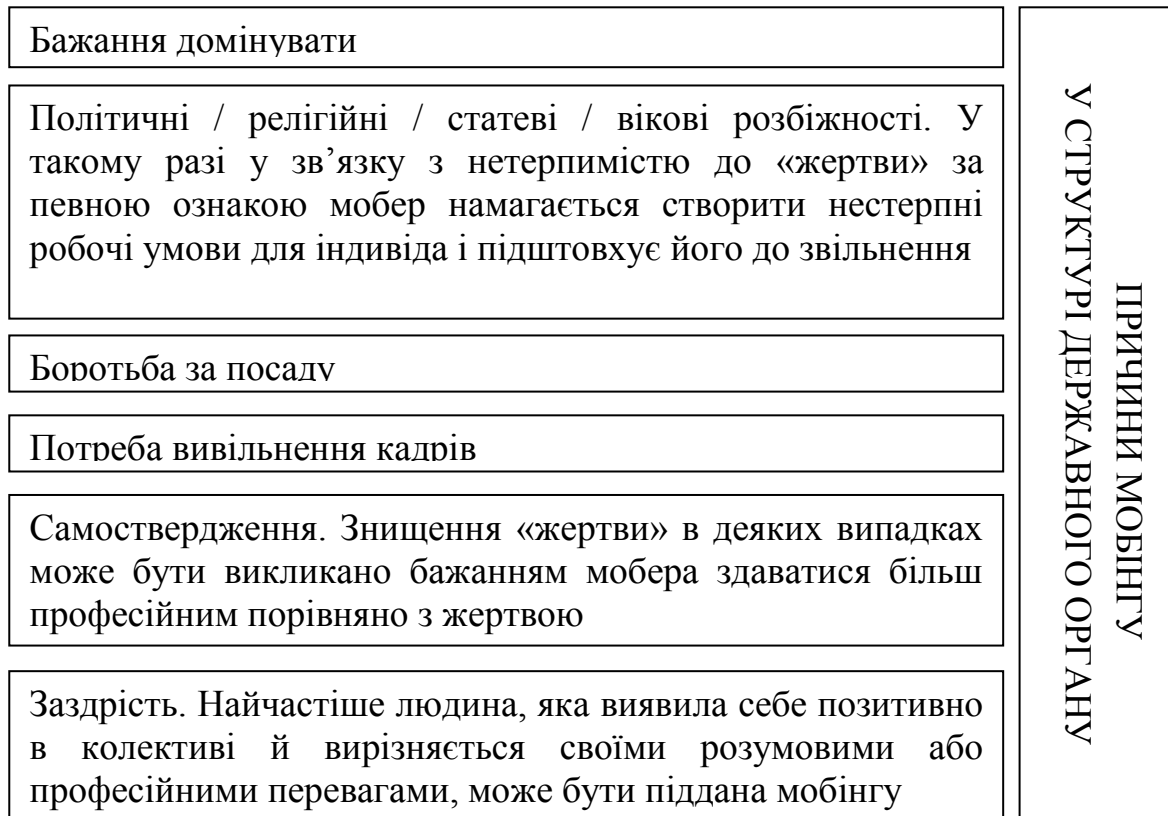


Рис. 1 Основні причини виникнення мобінгу в структурі державного органу

Звичайно, можна продовжити список причин, що призводять до виникнення мобінгу, проте слід зазначити, що ці причини залежать від характеру діяльності організації, у нашому разі це структури державного органу.

Слід звернути увагу, що ведучи мову про «жертви» психологічного насильства в структурі державного органу, ми говоримо про об'єкт мобінгу, а його суб'єктом є той, від кого виходять руйнівні дії. Учені, які вивчають мобінг як явище, що відбувається на різних підприємствах, в установах та організаціях, дійшли висновку, що не завжди суб'єкт мобінгу навмисно здійснює психологічні дії, що завдають шкоди об'єкту мобінгу, іноді цей процес відбувається без прямих намірів [3]. У зв'язку з цим було виявлено низку причин, що рухають моберами при задіянні об'єкта мобінгу шкоди: низька самооцінка мобера; завищена самооцінка мобера; агресія як норма



поведінки; агресія як спосіб захисту; неадаптовані соціальні навички; маніпуляція; непрофесіоналізм; професіоналізм сукупно з неадаптованими соціальними навичками.

Зазначимо, що мобінг шкідливий не лише для державного службовця, який зазнає психологічного тиску з боку колег або керівництва, – страждає весь структурний підрозділ. Так, дослідники визначають, що у 2/3 працівників, яких тероризують, знижується мотивація до праці, у 1/2 з'являється блокада креативного мислення, понад 50% пропускають роботу через загострення різних захворювань. У результаті третина працівників змінює роботу в межах свого підприємства, 20% звільняються самі, 5% знижують на посаді, 15% звільняють. За даними американської дослідницької компанії The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), наслідком мобінгу може бути стрес (він з'являється в 76%), параноя (60%), головний біль (55%), почуття відстороненості (41%), сумніви, сором і почуття провини (38%). Крім того, цькування на роботі призводить до нічних кошмарів (у 49% людей), безсоння (71%) і неуважності (71%), у 35% значно змінюється вага тіла. До того ж у 28% випадків пресинг на робочому місці провокує зловживання алкоголем, сигаретами та медикаментами. Німецькі психіатри підраховали, що мобінг стає причиною майже 10% самогубств у країні, тому не дивно, що в Європі активно відкриваються спеціалізовані клініки для жертв мобінгу [4].

Таким чином, мобінг у структурах державного органу є інгібітором діяльності, оскільки зниження працездатності, нездоровий клімат у колективі, плінність кадрів, значна ймовірність неправильно ухвалених рішень негативно позначаються на його діяльності.

До організаційно-управлінських засобів профілактики цього негативного явища слід віднести: формування здорової організаційної культури; розвиток навичок управління у вищого керівництва; створення



умов, що забезпечують отримання зворотного зв'язку від співробітників; раціональний і чіткий розподіл праці між відділами, виключення можливості дубльованих або пересічних завдань різних підрозділів; чітке формулювання службових обов'язків кожного працівника з позначенням меж персональної відповідальності; формування прозорого механізму ухвалення управлінських рішень, в основі якого лежить раціоналізація й відкритість інформаційних потоків; формування системи кадрового просування, що передбачає однозначні критерії для здійснення кар'єрного зросту; формування нетерпимого ставлення до пліток та інтриг; виключення інтимних або родинних зв'язків між підлеглими і керівництвом.

Важливим кроком протидії мобінгу, зокрема у структурах державного органу, стала реєстрація у Верховній Раді України проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (№10118). Законопроектом пропонується Кодекс України про адміністративні правопорушення доповнити статтею 173-5 «Мобінг (цькування)». За мобінг пропонується накладати штраф від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або застосовувати громадські роботи на строк від 20 до 40 годин. Якщо такі діяння були вчинені групою осіб або вдруге впродовж року після накладення адміністративного стягнення, пропонується накладення штрафу від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин. Ті самі дії, що спричинили заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю учаснику трудових відносин, тягнуть за собою таке ж покарання. Відповідне покарання за діяння чекає і на власника або уповноважений ним орган (особу) підприємства, установи, організації.

Неповідомлення власником або уповноваженим ним органом чи особою підприємства, установи, організації уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про випадки мобінгу учасника



трудових відносин тягне за собою накладення штрафу від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням до 20% заробітку. Крім того, у Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» мобінг належить до форм дискримінації.

Пропонується встановити, що типовими ознаками мобінгу є систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдника, потерпілого (жертви мобінгу), спостерігачів (у разі наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого, примушування до зміни місця роботи. Також у Кодексі законів про працю України законопроектом передбачено, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема заходи, спрямовані на запобігання та протидію мобінгу на підприємствах, установах, організаціях та здійснення контролю за його виконанням [5].

Продовжуючи аналізувати негативні тенденції в розвитку службових міжособистісних відносин, слід звернути увагу на ще один феномен асоціальної поведінки в структурах державного органу, що отримав назву «харасмент» (від англ. harassment – «образа, утискання, агресія; учинення будь-яких дій щодо певної особи без її згоди на це»). У деяких зарубіжних країнах харасмент уже входить до переліку кримінально караних діянь (наприклад, США).

Незважаючи на те, що на практиці харасмент часто пов'язується із сексуальними домаганнями, переважно з використанням службового становища, це явище слід розуміти ширше. Для того щоб уважатися жертвою харасменту, не обов'язково бути об'єктом сексуального домагання, досить





бути тим, на кого вплинула образлива поведінка. Іншими словами, сексуальний харасмент може бути засобом мобінгу, який виявляється як приниження й образа з опорою на гендерні відмінності [6].

Оприлюднені в різні роки результати досліджень харасменту в організаціях різного типу власності та чисельності працівників засвідчили, що наявність агресивних дій та неетичних відносин може вплинути на підвищення плинності кадрів, збільшення кількості лікарняних (Kivimäki, Elovainio, & Vahtera), а також зниження продуктивності та психологічного мікроклімату (Harris, Kasmar, & Zivnuska). Так, зарубіжні дослідження (Hauge, Skogstad & Einarsen, Hoel, Cooper) виявили серед негативних наслідків харасменту підвищений психологічний дистрес, включаючи тривожність, депресію. Водночас учені (Matthiesen S. B., & Einarsen S.), проаналізувавши ознаки та психологічні симптоми харасменту, виявили його взаємозв'язок з аналогічними симптомами, що характерні для посттравматичного стресового розладу (ПТСР) [7-9].

Правова практика й результати численних досліджень засвідчують, що жертвою харасменту рівною мірою можуть стати жінки й чоловіки, при цьому жінки частіше стають жертвою саме сексуального домагання, а чоловіки – сексуального шантажу з боку жінок. За оцінками дослідження в країнах ЄС, було виявлено, що в рівень харасменту змінюється залежно від регіону. Так, у Ліхтенштейні він складав 28% у жінок і 10% у чоловіків, в Італії – 8.5 %, а у Словаччині – 66% робочого населення так чи так стикалися з випадками харасменту на робочому місці [6]. Такі результати експерти пов'язують із різним рівнем обізнаності щодо проблеми. Водночас слід констатувати, що реальних даних в Україні щодо харасменту в структурах державного органу знайти неможливо.

У Європі Закон про сексуальні домагання на робочому місці, що фактично є копією чинного законодавства США, було ухвалено парламентом





ЄС у квітні 2002 р [10]. Особливістю американського законодавства у сфері боротьби з харасментом є те, що позов до суду можна подати не лише на кривдника, а й на роботодавця, який не забезпечив відповідних умов праці. Крім того, обов'язок доводити свою невинуватість покладено на відповідача. Водночас роботодавці, щоб убезпечити себе, пропонують службовцям пройти спеціальні курси із запобігання харасменту, а також усі працівники в обов'язковому порядку мусять ознайомитися й підписатися під чіткими правилами міжгендерних стосунків.

Щодо вітчизняної нормативно-правової бази, то в Законі «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» надається досить чітке визначення лише поняття «сексуальне домагання». Це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойності, зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Аналізуючи визначення, слід відзначити його основний недолік – характеризуються лише вертикальні відносини харасменту, а ось горизонтальні (між колегами) не відбито в Законі [11]. 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 [12].

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 [11]. При цьому міжнародним органом названо Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.

З приводу зазначених вище органів держави з боротьби з харасментом слід також уточнити, що до п.13 статті 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» внесено зміни й розширено повноваження омбудсмена. Поряд із цим керівниками центральних та місцевих органів виконавчої влади визначено заступників, на яких покладено виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків і внесено відповідні зміни до посадових інструкцій [14].

Наразі 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 організувати ефективну взаємодію. Своєю чергою ефективність міжособистісних відносин у сфері державної служби 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.

Отже, можна стверджувати, що мобінг і харасмент є одним із витончених методів дискримінації в структурах державного органу, які



породжуються, зокрема, і нерозвиненою загальною та організаційною культурою працівників. Для зменшення кількості випадків мобінгу та 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, особливо керівників.

**Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок.** Проведене дослідження засвідчує, що, незважаючи на розроблену нормативну базу України, у сфері боротьби з мобінгом і харасментом вона має істотні недоліки. Крім того, українським законотворцям слід запозичити досвід економічно розвинутих країн і ввести до законодавчих актів норму про відповідальність роботодавця за відсутність належних умов для роботи.

Також, на нашу думку, слід більше уваги надати не лише боротьбі з явищами мобінгу й харасменту у структурах державного органу, а й запобіганню умов його виникнення. Для цього було б слушним розробити загальні правила поведінки працівника на зразок уже затверджених «Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування». Ураховуючи вищесказане, напрямком дальших розвідок може стати питання правового регулювання службових відносин на державній службі.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Червінська Л. П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації / Червінська Л. П. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2018. – № 1. – С. 128–134.
2. Замятіна Н. В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах / Замятіна Н. В., Долга Г. В. // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2015. – №. 3. – С. 98-106.
3. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах / Сорокіна А. А. //Young. – 2018. – Т. 63. – №. 11. – С. 139-146.
4. Ярош Н. В российских компаниях стала процветать офисная дедовщина [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gestalt.in.ua/view\\_articles.php?id=40](http://gestalt.in.ua/view_articles.php?id=40)



5. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу) // Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=7005&sk1=9](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=7005&sk1=9)
6. Ann Numhauser-Henning and Sylvaine Laulom. Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity [Електронний ресурс] / European Network Of Legal Experts In The Field Of Gender Equality — Режим доступу до ресурсу: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your\\_rights/final\\_harassment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf)
7. Helen Williams. «Maintaining a harassment-free workplace: APC» [Електронний ресурс] / Helen Williams // Australian Public Service Commission. – 2001. – Режим доступу до ресурсу: <https://web.archive.org/web/20120328034350/http://apsc.gov.au/publications01/harassment.htm>
8. International Labour Office. Sexual Harassment at Work [Електронний ресурс] / International Labour Office — Режим доступу до ресурсу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)
9. Matthiesen S. B. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work / S. B. Matthiesen, S. Einarsen. // British Journal of Guidance & Counselling. – 2004.
10. Европа приняла закон о борьбе с харасментом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.job.ukr.net](http://www.job.ukr.net)
11. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. // Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
12. Кримінальний кодекс України // Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
13. Поляруш С. І. Боротьба з харасментом: історико-правовий аспект / Світлана Іванівна Поляруш // Наукові записки КДПУ. Серія: Історичні науки. – Кіровоград : КДПУ, 2012. – Вип. 15. – С. 161-166
14. Харасмент в Україні: дослідження і законодавство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.vsirivni.com.ua](http://www.vsirivni.com.ua)

**Statement of the problem.** Today, the development of social and industrial relations in the structures of the state body is characterized by the behavior of workers, which is due to the needs of the individual in self-realization and self-affirmation. Along with commonly accepted patterns, phenomena that in the foreign countries have received the names of "harassment" and "mobbing". In connection with this, an urgent brief analysis of these phenomena appears in order to identify their prerequisites and ways of eliminating them in the structures of a state body.



**Urgency.** This problem is actively investigated and discussed by foreign and domestic scientists. However, in spite of the existing scientific work, it should be noted that the named scientists do not consider the investigated issue of the position of conflicts in the structures of the state body.

**The purpose of the article.** Proceeding from the foregoing, within the framework of this article it is proposed to conduct a theoretical analysis of the essence of mobbing and character as a determinant of conflict in the structures of a state body.

**Summary.** The typology of conflicts is quite broad, however, modern management among the super-dangerous for the team types of conflicts and psychological violence distinguishes: mobbing, charade, bullying, cyberslang, trolling, obstruction, gaslighting, ageism, bossing.

Due to the fact that mobbing as a phenomenon negatively affects both the efficiency of a civil servant and a structural unit, it is expedient to study the essence of this phenomenon. Summarizing different approaches, under the mobbing in the structure of the state body, we will understand the group psychological terror, harassing any of the employees on the part of his colleagues, subordinates or leadership that is being carried out in order to get out of work or to weaken the degree of his social (professional) impact.

Currently, it is reliably established that the mobbing in a social group is controlled by hierarchical structures, and especially - by its authoritative leader. The victim of mobbing in the structure of the state body are young professionals and professionals with experience. In this case, the direction of mobbing can be as vertical (the head - subordinate), and horizontal (employees of one rank). Also, in addition to vertical and horizontal mobbing, there is the concept of "sandwich-mobbing," in which a middle-level employee is subjected to psychological violence, both from direct management and from subordinates. This kind of mobbing is considered the most difficult for perception.



It should be noted that mobbing is harmful not only for a public servant who undergoes psychological pressure on the part of colleagues or leadership, suffers the whole structural subdivision. Thus, researchers determine that 2/3 of workers who are terrorizing reduced motivation of labor, 1/2 appears blockade of creative thinking, more than 50% of them miss the work due to the exacerbation of various diseases. As a result, one third of workers change jobs within their company, 20% are released themselves, 5% reduce their position, 15% dismiss. According to an American research company, The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI), the consequence of mobbing can be stress (it appears in 76%), paranoia (60%), headache (55%), sense of distraction (41%), doubts, shame and feelings of guilt (38%). In addition, harassing at work leads to nightmares (49% of people), insomnia (71%) and carelessness (71%), and 35% significantly changes body weight. In addition, in 28% of cases, work-based persistence provokes abuse of alcohol, cigarettes and medicines. German psychiatrists estimate that mobbing accounts for almost 10% of suicides in the country, so it is not surprising that specialized clinics for victims of mobbing are actively opening in Europe.

An important step in counteracting mobbing, including in the structures of a state body, was the registration in the Verkhovna Rada of Ukraine of a draft law amending certain laws of Ukraine on mobbing (No. 10118). The draft law proposes to supplement the Code of Ukraine on Administrative Offenses with Article 173-5 "Mobbing (harassment)".

Continuing to analyze the negative trends in the development of service interpersonal relations, it is necessary to pay attention to another phenomenon of social behavior in the structures of a state body, called "charisma" (from English Harassment - insult, harassment, aggression, commit any action against a particular person without her consent to this). In some foreign countries, the character is already included in the list of criminal acts (for example, the United States).



Despite the fact that in practice, the character is often associated with sexual harassment, mainly with the use of official position, this phenomenon should be understood more widely. In order to be considered a victim of the character, it is not necessary to be the object of sexual harassment, it is enough to be the one who was influenced by abusive behavior. In other words, sexual character can be a means of mobbing, which manifests itself as a humiliation and an image based on gender differences.

Published in different years, the results of the research of the character in organizations of different types of property and the number of workers, have shown that the presence of aggressive actions and unethical relationships can affect the increase in staff turnover, increase the number of hospitals (Kivimäki, Elovainio, & Vahtera), as well as decrease in productivity and psychological microclimate (Harris, Kacmar, & Zivnuska). For example, foreign studies (Hauge, Skogstad & Einarsen, Hoel, Cooper) revealed an increased psychological distress, including anxiety, depression among the negative effects of the disease. However, scientists (Matthiesen, S. B., & Einarsen, S.), after analyzing the signs and psychological symptoms of the character, revealed their relationship with the similar symptoms that are characteristic of post-traumatic stress disorder (PTSD). The legal practice and the results of numerous studies show that the victim of the character is approximately equally likely to be both women and men.

Thus, it can be argued that mobbing and characterization are one of the most sophisticated methods of discrimination in the structures of a state body that are generated, including the undeveloped general and organizational culture of workers. In order to reduce the number of cases of mobbing and harassment in the structures of a state body, one must emphasize not only the improvement of legislation and law practice, but also elementally on raising the level of general and organizational culture of civil servants, especially managers





**Conclusion and outcomes.** The conducted research shows that despite the developed normative base of Ukraine, in the field of struggle with mobbing and character, it has significant disadvantages. In addition, Ukrainian lawmakers should borrow the experience of economically developed countries and introduce in the legislation acts on the responsibility of the employer in the absence of appropriate conditions for work. Also, in our opinion, it is necessary to pay more attention not only to the struggle against the phenomena of mobbing and character in the structures of the state body, but also to prevent the conditions of its occurrence. For this purpose, it would be appropriate to develop general rules of conduct of the employee, such as the already approved "General rules of ethical behavior of civil servants and officials of local self-government". Taking into account the foregoing, the issue of legal regulation of official relations in the civil service may become the direction of further investigation.