

Економіка та управління підприємствами

УДК 658:330.87

Яцкевич Інна Володимирівна

доктор економічних наук, доцент,

професор кафедри менеджменту організацій

Одеський регіональний інститут державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

Яцкевич Инна Владимировна

доктор экономических наук, доцент,

профессор кафедры менеджмента организации

Одесский региональный институт государственного управления

Национальной академии государственного управления

при Президенте Украины

Yatskevych Inna

Doctor in Economics, Associate Professor,

Professor of the Department of Organization Management

Odessa Regional Institute of Public Administration of the

National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

ORCID: 0000-0003-0210-6135

БОСИ І КОРПОРАТИВНЕ ЗНУЩАННЯ У ПІДПРИЄМНИЦЬКОМУ

СЕРЕДОВИЩІ

БОССЫ И КОРПОРАТИВНОЕ ИЗДЕВАТЕЛЬСТВО В

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЕ

BOSSSES AND CORPORATE BULLYING IN THE BUSINESS

ENVIRONMENT

***Анотація.** Метою роботи є дослідження корпоративного знущання та розробка рекомендацій щодо усунення.*

Аналізуючи, систематизуючи і узагальнюючи наукові праці багатьох учених, було зазначено, що корпоративне знуцання є проблемою XXI сторіччя.

У роботі досліджено суть та значимість корпоративного знуцання на підприємстві. Обґрунтовано, що корпоративне знуцання формують, вирощують та розвивають на підприємстві керівники, - керівники відділів та підрозділів, менеджери та інші особи, які мають владу над працівниками.

Корпоративні знуцання включають в себе істерики, примус, крики, приниження, образу, нападки, глузування, плітки, доноси, псування особистих речей, а так само завдання шкоди своїм працівникам в усній, психологічній та фізичній формі.

Визначено, що корпоративне знуцання - це форма насильства над колегами на підприємстві, яке здійснюється особою, що має владу над персоналом, тобто босом.

Дослідження властивостей боса та його відмінності від лідера в корпоративній культурі підприємства дало змогу визначити, що бос - це людина, яка не навчилася брати на себе відповідальність за свою поведінку і не хоче знати про інші способи роботи та не хоче визнавати, що є більш ефективні способи роботи.

Узагальнено та систематизовано такі види корпоративного знуцання на підприємстві як вербальний, залякування, відноситься до праці, відповідний та інституційний.

Зазначено, що у підприємницькому середовищі, де знуцання є нормою, більшість людей стають або босами, або жертвами.

У статті визначено та систематизовано ранні попереджувальні ознаки корпоративного знуцання. Обґрунтовано, що усунення корпоративного знуцання на підприємстві можливе за рахунок вирішення цієї проблеми у двох напрямках, а саме - з боку працівника (співробітника)

(визнати, що є проблема, задокументувати поведінку, зосередити на зціленні та підтримці, розробили стратегію, діяти, Ви - Ваш пріоритет) та з боку роботодавця (переглянути доступні дані та поточну корпоративну політику, почати діалог зі співробітниками, діяти).

Зазначено, що подальші наукові дослідження пов'язані з визначенням основних проявів і наслідків босингу в трудовому колективі, а також рекомендації щодо профілактики цього явища.

Ключові слова: *бос, корпоративне знуцання, корпоративна культура, лідер.*

Аннотація. *Целью работы является исследование корпоративного издевательства и разработка рекомендаций по их устранению.*

Анализируя, систематизируя и обобщая научные труды многих ученых, было отмечено, что корпоративное издевательство является проблемой XXI века.

В работе исследованы суть и значимость корпоративного издевательства на предприятии. Обосновано, что корпоративное издевательство формируют, вырачивают и развивают на предприятии руководители, - руководители отделов и подразделений, менеджеры и другие лица, которые имеют власть над работниками.

Корпоративное издевательство включает в себя истерики, принуждение, крики, унижение, оскорбление, придирки, насмешки, сплетни, доноительство, порчу личных вещей, а так же причинение вреда своим работникам в устной, психологической и физической форме.

Определено, что корпоративное издевательство - это форма насилия над коллегами на предприятии, осуществляется лицом, имеющим власть над персоналом т. е. боссом.

Исследование свойства босса и его отличия от лидера в корпоративной культуре предприятия позволило определить, что босс -

это человек, который не научился брать на себя ответственность за свое поведение, не хочет знать о других способах работы и не хочет признавать, что есть более эффективные способы работы.

Обобщены и систематизированы такие виды корпоративного издевательства на предприятии как вербальный, устрашающий, относится к труду, соответствующий и институциональный.

Отмечено, что в предпринимательской среде, где издевательства являются нормой, большинство людей становятся или боссами, или жертвами.

В статье определены и систематизированы ранние предупредительные признаки корпоративного издевательства. Обосновано, что устранение корпоративного издевательства на предприятии возможно за счет решения данной проблемы в двух направлениях, а именно - со стороны работника (сотрудника) (признайтесь, что есть проблема, задокументировать поведение, сосредоточиться на лечении и поддержке, разработать стратегию, действовать, Вы - Ваш приоритет) и со стороны работодателя (просмотреть доступные данные и текущую корпоративную политику, начать диалог с действующими сотрудниками, действовать).

Отмечено, что дальнейшие научные исследования связаны определением основных проявлений и последствий боссинга в трудовом коллективе, а также рекомендации по профилактике этого явления.

Ключевые слова: *босс, корпоративное издевательство, корпоративная культура, лидер.*

Summary. *The aim of the work is to study corporate bullying and develop recommendations for their elimination.*

Analyzing, systematizing and summarizing the scientific works of many scientists, it was noted that corporate bullying is a problem of the XXI century.

The paper investigates the essence and significance of corporate bullying at the enterprise. It is substantiated that corporate bullying forms, grows and develops managers at the enterprise - heads of departments and divisions, managers and other persons who have power over employees.

Corporate bullying includes tantrums, coercion, yelling, humiliation, insults, nagging, ridicule, gossip, denunciation, damage to personal belongings, as well as verbal, psychological and physical harm to their employees.

It has been determined that corporate bullying is a form of violence against colleagues in an enterprise, carried out by a person who has power over personnel, is the boss.

The study of the property to the boss and its cancellation from the leader in the corporate culture of the enterprise made it possible to determine that the boss is a person who has not learned to take responsibility for his behavior and does not want to know about other ways of working and does not want to admit that there are more effective ways of working .

Generalized and systematized such types of corporate bullying at the enterprise as verbal, frightening, refers to labor productivity, appropriate and institutional.

It has been noted that in an entrepreneurial environment where bullying is the norm, most people become either bosses or victims.

The article identifies and systematizes the early warning signs of corporate bullying. It has been substantiated that the elimination of corporate bullying in an enterprise is possible by solving this problem in two directions, namely, on the part of the employee (employee) (admit that there is a problem, document the behavior, focus on treatment and support, develop a strategy, act, you - your priority) and on the part of the employer (view available data and current corporate policy, start a dialogue with existing employees, act).

It is noted that further scientific research is related to the determination of the main manifestations and consequences of bossing in the work collective, as well as recommendations for the prevention of this phenomenon.

Key words: boss, corporate bullying, corporate culture, leader.

Постановка проблеми. Корпоративна культура як сфера наукової діяльності в останні роки набула широкого розвитку. Якщо спочатку теорію корпоративної культури цікавило як ефективно організувати роботу працівників, то у XXI сторіччі корпоративна культура - вивчає корпоративне знуцання.

Знуцання на робочому місці сьогодні занадто поширені, та проявляться в залякування, невічливості, грубості, хамстві, піддражнювання та інших формах міжособистісних відносин на підприємствах. Саме тому, виникає необхідність дослідження корпоративного знуцання на підприємствах та визначення й систематизація напрямів щодо його усунення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми корпоративного знуцання, мобінгу та булінгу на підприємствах досліджували такі науковці як Н. Грицак О. Леонова, І. Ломачинська, М. Марінова О.Тарасова, Н. Фіщук, О. Чивуріна та ін. [1...8]. Проте, виявлення та усунення корпоративного знуцання на підприємстві досліджені не в повному обсязі та потребують подальших розробок.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є дослідження корпоративного знуцання та розробка рекомендацій щодо усунення.

Виклад основного матеріалу. Корпоративні знуцання - це повторюване, що завдає шкоди здоров'ю людей жорстоке поведіння з боку одного або декількох співробітників на підприємстві, включаючи словесні образи, образлива поведінка, невербальна поведінка, яке є загрозливим, принизливим або залякувачим для колег. Корпоративне

знуцання формують, вирощують та розвивають на підприємстві керівники, - керівники відділів та підрозділів, менеджери та інші особи, які мають владу над працівниками.

Слід зазначити, що менеджери, які зловживають владою, кричать, переслідують і розпалюють обурення, саботаж та плинність кадрів, навіть не переймаються проблемами колег на підприємстві. Вони знають, що вони у ситуації у якій керівництво не буде піддаватися сумніву. Ці керівники вважають себе впливовими лідерами на підприємстві й знаходять, що їх агресивний стиль управління та поведінка допомагає їм досягти кар'єрного зростання.

Корпоративні знущання включають в себе істерики, примус, крики, приниження, образи, причіпки, глузування, плітки, доноси, псування особистих речей, а так само завдання шкоди своїм працівникам в усній, психологічній та фізичній формі [6...11]. Виходячи з цього, можна вважати, що корпоративне знущання - це форма насильства над колегами на підприємстві, яке здійснюється особою, що має владу над персоналом, тобто босом.

Водночас, слід відрізнити на підприємстві хто є босом, а хто є лідером:

– боси часто йдуть на все, щоб примусити мовчати свої жертви, використовуючи погрози як дисциплінарні заходи, в той час як лідери віддають перевагу спілкуванню;

– боси бояться викриття, а лідери це люблять;

– боси бояться публічного показу через неадекватність своєї політики;

– бос хоче користуватися перевагами життя у привілейованому світі, але не може і не бажає брати на себе відповідальність, яка є передумовою для того, щоб бути лідером.

Таким чином відзначимо, що бос - це людина, яка не навчилася брати на себе відповідальність за свою поведінку і не хоче знати про інші способи роботи та не хоче визнавати, що є більш ефективні способи роботи. Отже, бос не може бути лідером для колег.

Незважаючи на зовнішність, яку виставляють боси, вони мають низьку самооцінку, тому що вони не відповідають вимогам та / або не здатні виконувати обов'язки і зобов'язання за своєю посадою, але вони без вагань погоджуються на зарплату. Водночас, вони бояться викриття. Даний страх викриття часто межує з параноєю.

На жаль, корпоративні знуцання збільшуються. За даними журналу Forbes [12], такі зловживання владою стають частиною корпоративної культури великих підприємств. Економічні проблеми, сценарій безробіття сприяють такій поведінці: збільшення робочого навантаження, зміна розкладу, блокування просування кар'єрними сходами, під загрозою: «погодьтеся на це, інакше ...». Боси легко та безкарно зловживають негативним становищем до співробітників, знаючи, що закон слабкий, а роботи мало.

Слід зазначити, що у підприємницькому середовищі, де знуцання є нормою, більшість людей стають або босами, або жертвами. Внаслідок чого продуктивність падає, а здорова робоча атмосфера буде серйозно підірвана. Відповідно, страждає робоча команда, так як талановиті люди йдуть з підприємства незважаючи на те, що знайти роботу в сучасних умовах складно. Одночасно, працівники, які залишаються на підприємстві й працюють з босами, працюватимуть зі стресом, як наслідок - ефективність роботи знижується, а креативність та ініціатива зникає, що призводить до конфлікту між босом і працівниками та зменшенню ефективності діяльності підприємства.

Варто зазначити, що знуцання можуть бути непомітними. Один з корисних способів розпізнати знуцання - подумати про те, як інші можуть

бачити, що відбувається. Це може залежати, принаймні частково, від обставин. Проте, якщо більшість людей вважатимуть конкретну поведінку нерозумним, це зазвичай цькування.

Проведені дослідження [1...11] дозволяють узагальнити та систематизувати такі види корпоративного знуцання як:

1. Вербальний. Це може бути знуцання, приниження, жарти, плітки або інші усні образи.

2. Страхітливий. Це може включати загрози, соціальну ізоляцію на робочому місці, шпигунство або інші посягання на приватне життя.

3. Відноситься до продуктивності праці. Приклади включають неправомірне звинувачення, саботаж або втручання в роботу, крадіжку ідей або визнання їх ідей.

4. Відповідний. У деяких випадках розмови про знуцання можуть привезти до звинувачень у брехні, подальшого виключення, відмові у просуванні по службі або інших відповідних заходів.

5. Інституційний. Інституційне знуцання відбувається, коли робоче місце допускає, дозволяє і навіть заохочує знуцання. Це знуцання може включати нереалістичні виробничі цілі, примусову роботу в понаднормовий час або виконання тих, хто не встигає.

Корпоративні знуцання з часом повторюються, - це відрізняє їх від переслідування, яке часто обмежується одиничним випадком. Постійні домагання можуть перерости в знуцання, але, оскільки переслідування відноситься до дій щодо захищеної групи людей, це незаконно, на відміну від знуцань.

Отже, можна визначити ранні попереджувальні ознаки з корпоративного знуцання які можуть бути різними:

1. Колеги можуть замовкнути або вийти з кімнати, коли ви ввійдете, або вони можуть просто ігнорувати вас.

2. Ви можете залишитися поза офісною культурою, такою як розмови, вечірки або командні обіди.

3. Ваш керівник або менеджер може часто перевіряти вас або просити зустрічатися кілька разів на тиждень без чіткої причини.

4. Вас можуть попросити виконати нові завдання або завдання, що виходять за рамки ваших звичайних обов'язків, без навчання або допомоги, навіть якщо ви цього попросите.

5. Може здатися, що за вашою роботою часто стежать, настільки, що ви починаєте сумніватися в собі і відчуваєте труднощі з виконанням Ваших звичайних завдань.

6. Вас можуть попросити виконати складні або, здавалося б, безглузді завдання, і вас будуть висміювати або критикувати, якщо ви не можете їх виконати.

7. Ви можете помітити, що деякі документи, файли, інші робочі предмети або особисті речі зникають.

Підсумовуючи, можна зазначити, що усунення корпоративного знуцання на підприємстві можливе за рахунок вирішення даної проблеми у двох напрямках, а саме - з боку працівника (співробітника) та з боку роботодавця. Розглянемо зазначені напрями більш детально.

Рекомендації щодо усунення знуцання на підприємстві з боку працівника (співробітника) може складатися з таких напрямів як:

1. Визнайте, що є проблема. Часто боси або знуцання на робочому місці колег, - можуть змусити вас відчутти себе винуватим. Боси можуть ігнорувати скарги або навіть заохочувати проблемну поведінку. Назвати залякування тим, що воно є - словесним, фізичним, психологічним, онлайн, тощо - повинно бути підтверджено. Давши йому «ім'я», Ви можете нагадати собі, що це справжня проблема і що Ви не винні.

2. Задokumentувати поведінку. Незалежно від того, які кроки Ви можете зробити у майбутньому, важливо вести облік принизливого

поводження на робочому місці. Чи плануєте Ви використовувати правову систему, людські ресурси або поради свого керівництва, корисно мати конкретні приклади, що підтверджують Ваші слова. Це може служити нагадуванням про те, що насильство - це більше, ніж просто «почуття - це поведінка інших». Також важливо зберігати конфіденційність, поки Ви не приймете рішення про подальші дії, з метою усунення конфліктів.

3. Зосередьтеся на зціленні та підтримці. Оскільки Ваше здоров'я і благополуччя є пріоритетом, важливо оцінити, яким чином знущання або жорстоке поведіння на робочому місці впливають на Ваше психічне і фізичне здоров'я. Якщо Ви виявите, що страждаєте, зверніться за допомогою до фахівців в області охорони здоров'я або психічного здоров'я. Зосередьтеся на створенні підтримки поза роботою з сім'єю і друзями. Звертайте увагу на свої сильні сторони і цінність як людини. Оскільки знущання на робочому місці можуть зашкодити Вашим стосункам з іншими людьми і Вашій самооцінці, важливо розвивати інші сфери свого життя.

4. Розробляйте стратегію. Знайдіть час, щоб вивчити правила підприємства, а також українського законодавства. Дозволивши собі відійти від напруженості на робочому місці і проконсультуватися з зовнішніми, Ви зможете визначити найкращий план дій надалі. Залежно від Вашого досвіду, це може включати обговорення з юристом. У цей час Ви можете захотіти розглянути інші можливості працевлаштування.

5. Діяти. Заходи щодо боротьби зі знущаннями на робочому місці будуть відрізнятися в залежності від Вашого рівня комфорту, робочого середовища та відносин з колегами й керівництвом. В ідеалі, за першої ж нагоди Ви повинні спокійно, але твердо сказати людині, що не хочете, щоб над Вами знущалися, і попросити припинити це. Це може бути напрочуд ефективним, оскільки багато людей прямо не протистоять босам.

Якщо знущання більш поширені або походять від рук Вашого керівництва, це може бути не кращим або найзручнішим варіантом. Незалежно від того, розмовляєте Ви з довіреними співробітниками, керівниками або співробітниками відділу кадрів, знайте, що вони можуть Вам не допомогти. Хоча важливо, щоб вони знали про Вашу ситуацію, в грі можуть бути інші соціальні фактори, які змусять їх відмовитися від дій. Вони можуть підтримувати боса або навіть інтерпретувати його поведінку як бажане. Як варіант, вони можуть знати, що з цією людиною виникла проблема, і шукають підтримки у співробітників. У будь-якому випадку важливо пояснити, що допускати знущання на робочому місці - це погана ділова практика, яка може мати серйозні наслідки для співробітників і, як наслідок, для прибутку підприємства. Якщо знущання чи образи на Вашому робочому місці вимагають судового переслідування, Вам слід звернутися за порадою до Вашого адвоката.

6. Пам'ятайте, Ви - Ваш пріоритет. Якщо ваш роботодавець відмовляється визнати знущання в робочому середовищі підприємства, можливо, Вам слід рухатися далі. Продовження роботи на цьому робочому місці може викликати або посилити будь-які фізичні або психологічні симптоми, які можуть у Вас виникнути. Ви не зобов'язані змінювати культуру свого робочого місця, але для Вас важливо приймати рішення, які найкраще підходять для Вашого благополуччя. Ви не тікаєте від конфлікту і не проявляєте ознак слабкості. Ви показуєте силу, виявляючи образи і вживаючи заходів, щоб подбати про себе.

Рекомендації щодо усунення знущання на підприємстві з боку роботодавця може складатися з таких напрямів як:

1. Переглянути доступні дані та поточну корпоративну політику. Ваші співробітники дуже задоволені? У вас висока плинність кадрів? Чи є у Вашого підприємства чітка мета з цінностями, яких дотримуються та підтримують на робочому місці? Вивчіть цифри, бізнес-план і політику,

щоб побачити, де знаходиться підприємство в даний час та скільки Ви втрачаєте, якщо більше не інвестуєте у своїх співробітників й культуру робочого місця. Важливо підкреслити не тільки цінності і переконання підприємства, але також визначення та політику таких речей, як знущання і насильство на робочому місці. Вивчіть, де є необхідність у подальших роз'ясненнях або навіть в новій політиці в цілому.

2. Почати діалог зі співробітниками. Цифри можуть сказати дуже багато, а хороша політика корисна тільки тоді, коли вона застосовується на практиці. Створіть безпечно відкритий простір, де співробітники можуть обговорити свої проблеми та побажання. Це може бути форма анонімних опитувань, індивідуальних обговорень або того й іншого. Дозвольте співробітникам розповідати Вам про небезпечну або образливу поведінку, повідомлення про зловживання і всюди, де, на їхню думку, є можливості для поліпшення. Слухати безпосередньо співробітників - це найпростіший спосіб отримати інформацію про їх повсякденне життя. Обов'язково прислухайтесь і серйозно ставитесь до інформації, якою з Вами діляться ваші співробітники.

3. Діяти. Після перегляду даних, політик і інтерв'ю Ви можете отримати суперечливу або недостовірну інформацію. Ви можете отримувати скарги на людей, яких вважаєте своїми кращими співробітниками, або з'ясувати, що ваша місія і цінності як організації не дотримуються на практиці. Лідери на підприємстві повинні обговорити ці результати і визначити, що конкретно необхідно змінити, у наймі працівників поліпшена політика щодо конфліктів між співробітниками підприємства. Це також означає усунення будь-якого принизливого поводження, яке було дозволено або навіть заохочувалося до цього моменту. Хоча це може привести до великих змін, створення здорової культури на робочому місці і наявність політик для підтримки всіх співробітників - це розумне бізнес-рішення.

Висновки та перспективи. Проведені дослідження щодо босів і корпоративного знуцання в підприємницькому середовищі дають можливість узагальнити, що корпоративне знуцання зі сторони босів - ідеальне відображення людини, яка обіймає керівну посаду та яка не засвоїла урок наслідків. Цілком ймовірно, що бос unikнув покарання, пов'язаного з неправомірною поведінкою, завдяки інстинктивній реакції заперечення, звинувачення і симулювання стану жертви.

Узагальнюючи вищесказане визначимо, що знуцання - серйозна проблема на багатьох робочих місцях. Проте, велика кількість підприємств дотримуються політики абсолютної нетерпимості, залякування іноді буває важко розпізнати або довести, що ускладнює вжиття заходів з усунення корпоративного знуцання керівниками. Інші підприємства можуть не мати політики щодо знуцань.

Вживання заходів щодо запобігання знуцанню на робочому місці може принести користь підприємству та здоров'ю їхніх співробітників.

Узагальнюючи вищесказане зауважимо, що подальші наукові дослідження пов'язані з визначенням основних проявів і наслідків босингу в трудовому колективі, а також рекомендації щодо профілактики цього явища.

Література

1. Чивуріна О. Що таке корпоративна культура компанії і як зрозуміти, що з нею не все гаразд? URL: <https://happymonday.ua/shho-take-korporativna-kultura> (дата звернення: 9.10.2020).
2. Леонова О. Створення корпоративної культури. URL: <https://hurma.work/blog/stvorennya-korporativno%D1%97-kulturi/> (дата звернення: 9.10.2020).
3. Фіщук Н.Ю., Ломачинська І.В. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. ВНАУ.

2012. №1 (56). Том 4. URL: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/691.pdf> (дата звернення: 9.10.2020).
4. Тарасова О.В., Марінова С.С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства // Економіка харчової промисловості. 2013. № 3(19). С. 28 - 32.
 5. Грицак Н. Корпоративна культура: палиця з двома кінцями. URL: <http://agro-business.com.ua/agro/kermo-kerivnyka/item/1983-korporativna-kultura-palytsia-z-dvoma-kintsiamy.html> (дата звернення: 9.10.2020).
 6. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf>(дата звернення: 9.10.2020).
 7. Перкова Н. В. Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися... URL: https://pageofsocialteachers.blogspot.com/2017/09/blog-post_37.html(дата звернення: 9.10.2020).
 8. Новіков Д. Мобінг поза законом: як протидіяти насильству на роботі. URL: <https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti/>(дата звернення: 9.10.2020).
 9. Як корпоративна культура впливає на ефективність роботи компанії. URL: <http://pr-portal.com.ua/yak-korporativna-kultura-vplivaye-na-efektivnist-roboti-kompaniyi-118.html> (дата звернення: 9.10.2020).
 10. Моббинг — патологическая форма профессионального деструктивного поведения. URL: <https://otpb.com.ru/articles/mobbing-patologicheskaya-forma-professionalnogo-destruktivnogo-povedeniya/> (дата звернення: 9.10.2020).
 11. Мобінг: поняття, різновиди, причини, наслідки. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php> (дата звернення: 9.10.2020).

12. Forbes Media. URL: <https://subscribe.forbes.ua/> (дата звернення: 9.10.2020).

References

1. Chyvurina O. Shho take korporatyvna kuljtura kompaniji i jak zrozumity, shho z neju ne vse gharazd? [What is the corporate culture of a company and how to understand that not everything is in order with it?] Available at: <https://happymonday.ua/shho-take-korporatyvna-kultura> (accessed: 9.10.2020).
2. Leonova O. Stvorennja korporatyvnoji kuljтуры [Creation of corporate culture]. Available at: <https://hurma.work/blog/stvorennya-korporativno%D1%97-kulturi/> (accessed: 9.10.2020).
3. Fishhuk N.Ju., Lomachynsjka I.V. (2012) Korporatyvna kuljtura orghanizaciji: sutnistj, vydy, pryncypy ta vplyv na rozvytok orghanizaciji [Corporate culture of the organization: essence, types, principles and influence on the development of the organization]. VNAU [VNAU]. tom 4. vol. 1 (56). Available at: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/691.pdf>(accessed: 9.10.2020).
4. Tarasova O.V., Marinova S.S. (2013) Korporatyvna kuljtura jak instrument efektyvnogho menedzhmentu pidpryjemstva [Corporate culture as a tool for effective enterprise management] // *Ekonomika kharchovoji promyslovosti* [Economics of the food industry]. vol. 3(19). pp. 28 - 32.
5. Ghrycak N. Korporatyvna kuljtura: palycja z dvoma kincjamy [Corporate culture: a double-edged sword]. Available at: <http://agro-business.com.ua/agro/kermo-kerivnyka/item/1983-korporatyvna-kultura-palytsia-z-dvoma-kintsiamy.html> (accessed: 9.10.2020).
6. Kachmar O. V. Mobingh jak riznovyd psykhologhichnogho nasyljstva v trudovomu kolektyvi [Mobbing as a kind of psychological violence in the

- work collective]. Available at:
<https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf> ((accessed: 9.10.2020).
7. Perkova N. V. Mobingh: ponjattja, vydy, prychny, naslidky, profilaktyka, jak borotysja... [Mobbing: concept, types, causes, consequences, prevention, how to fight ...] / Available at:
https://pageofsocialteachers.blogspot.com/2017/09/blog-post_37.html
((accessed: 9.10.2020).
 8. Novikov D. Mobingh poza zakonom: jak protydijaty nasyljstvu na roboti [Mobbing outside the law: how to counteract violence at work]. Available at:
<https://commons.com.ua/uk/mobing-poza-zakonom-yak-protidiyati-nasilstvu-na-roboti> / (accessed: 9.10.2020).
 9. Jak korporativna kuljtura vplyvaje na efektyvnistj roboty kompaniji [How corporate culture affects the efficiency of the company]. Available at:
<http://pr-portal.com.ua/yak-korporativna-kultura-vplivaye-na-efektivnist-roboti-kompaniyi-118.html> (accessed: 9.10.2020).
 10. Mobbyng — patologicheskaja forma professyjnoho destruktyvnogho povedenja [mobbing is a pathological form of professional destructive behavior]. Available at:
<https://otpb.com.ru/articles/mobbing-patologicheskaya-forma-professionalnogo-destruktivnogo-povedeniya> (accessed: 9.10.2020).
 11. Mobingh: ponjattja, riznovydy, prychny, naslidky [Mobbing: concept, types, causes, consequences]. Available at:
<https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php> (accessed: 9.10.2020).
 12. Forbes Media [Forbes Media]. Available at: <https://subscribe.forbes.ua/>
(accessed: 9.10.2020).