

УДК 316.624.2

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-04

ПЕРСОНАЛ З МЕНТАЛЬНИМИ ПРОБЛЕМАМИ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

Бутиліна Олена Вікторівна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: butylina@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Філенко Оксана Володимирівна – магістрантка соціологічного факультету спеціальності «Соціологія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: ksusha3516@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2654-6688>

Актуальність теми статті обґрунтовується потребою розробки дієвих методів та інструментів менеджменту персоналу й спеціальних прийомів роботи зі співробітниками, що мають певні ментальні розлади. Основне завдання статті полягає в аналізі категорії працівників із ментальними проблемами з позиції соціології девіантної поведінки та дослідженні наслідків деструктивного впливу персоналу з ментальними розладами на різних рівнях взаємодії: «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі».

У статті категорія «ментальні розлади» визначається як різноманітні розлади особистості, як такий стан психіки особи, який відхиляється від нормального. Ця категорія була проаналізована з методологічної позиції соціології девіантної поведінки. Визначено, що відхилення від норм, обумовлені ментальними проблемами особистості, можуть розглядатись як форми прояву організаційних девіацій.

Авторами статті визначаються основні групи розладів особистості, досліджуються особливості поведінки осіб із такими розладами та аналізуються норми, що порушуються. Виняткова увага приділена вивченню негативних наслідків, що спричиняють деструктивні форми поведінки осіб з ментальними розладами в трудових колективах. Їх аналіз був проведений на двох рівнях взаємодії: «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі».

У традиціях класичної соціології, робиться висновок про природність існування організаційних девіацій, пов'язаних із поведінкою персоналу з розладами особистості. Пропонуються загальні рекомендації щодо роботи зі співробітниками з ментальними розладами в організаціях. Менеджерські прийоми впливу мають бути спрямовані, як на роботу з особами з ментальними проблемами, так і зі співробітниками, що мають безпосередні стосунки з ними.

Ключові слова: персонал, персонал з ментальними проблемами, організаційні девіації, психічний розлад, розлад особистості, девіація, здоров'я.

ПЕРСОНАЛ С МЕНТАЛЬНЫМИ ПРОБЛЕМАМИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Бутылина Елена Викторовна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: butylina@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Филенко Оксана Владимировна – магистрантка социологического факультета специальности «Социология» Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: ksusha3516@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2654-6688>

Актуальность темы статьи обосновывается необходимостью разработки действенных методов и инструментов менеджмента персонала, а также специальных приемов работы с сотрудниками, имеющими определенные ментальные расстройства. Основная задача статьи состоит в анализе категории работников с ментальными проблемами с позиции социологии девиантного поведения и исследовании последствий деструктивного влияния персонала с ментальными расстройствами на разных уровнях взаимодействия: «руководитель-подчиненный» и «коллеги в коллективе».

В статье категория «ментальные расстройства» определяется как различные расстройства личности, как отклоняющееся от нормы состояние психики человека. Эта категория была проанализирована с методологической позиции социологии девиантного поведения. Определено, что отклонения от норм, обусловленные ментальными проблемами личности, могут рассматриваться как формы проявления организационных девиаций.

Авторами статьи определяются основные группы расстройств личности, исследуются особенности поведения индивидов с такими расстройствами и анализируются нормы, которые нарушаются. Исключительное внимание уделено изучению негативных последствий, которые вызывают деструктивные формы поведения лиц с ментальными расстройствами в трудовых коллективах. Их анализ был проведен на двух уровнях взаимодействия: «руководитель-подчиненный» и «коллеги в коллективе».

В традициях классической социологии, делается вывод о нормальности существования организационных девиаций, связанных с поведением персонала с расстройствами личности. Предлагаются общие рекомендации по работе с сотрудниками с ментальными расстройствами в организациях. Менеджерские приемы воздействия должны быть направлены, как на работу с индивидами с ментальными проблемами, так и с сотрудниками, имеющими непосредственные профессиональные связи с ними.

***Ключевые слова:** персонал, персонал с ментальными проблемами, организационные девиации, психическое расстройство, расстройство личности, девиация, здоровье.*

STAFF WITH MENTAL PROBLEMS AS AN OBJECT OF SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Butylina Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: butylina@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Fileenko Oksana – master student of Sociology Faculty of V. N. Karazin Kharkiv National University, 4 Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: ksusha3516@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2654-6688>

The relevance of the article topic is justified by the need to develop effective methods and tools for staff management, as well as special techniques to work with employees who have certain mental disorders. The main task of the article is to analyze the categories of employees with mental problems from the point of view of sociology of deviant behavior and to study the consequences of the destructive influence of staff with mental disorders at different levels of interaction: «the leader and subordinate» and «colleagues in the team».

In the article, the category «mental disorders» is defined as various personality disorders, as a deviating from the norm state of the human psyche. This category was analyzed from the methodological position of the sociology of deviant behavior. It has been determined that deviations from the norms caused by mental problems of the person can be considered as forms of manifestation of organizational deviations.

The authors of the article define the main groups of personality disorders, investigate the behavior of individuals with such disorders and analyze the norms that are violated. Exceptional attention is paid to the study of the negative consequences that cause destructive behaviors of persons with mental disorders in the workforce. Their analysis was carried out on two levels of interaction: «leader and subordinate» and «colleagues in the team».

In the traditions of classical sociology, it is concluded that the existence of organizational deviations related to the behavior of staff with personality disorders is normal. General recommendations are offered for working with employees with mental disorders in organizations. Impact management techniques should be aimed both at working with individuals with mental problems and with employees with direct professional ties to them.

Keywords: *staff, staff with mental problems, organizational deviations, mental disorder, personality disorder, deviation, health.*

У роботі будь-якої організації важливим чинником успішності є «якісний» персонал-працівники, що чітко, сумлінно і швидко виконують завдання. Робота в організації уявляє складний механізм взаємодії людей, що об'єдналися для досягнення спільної мети. Існує чимало чинників, які впливають на кінцевий результат, незважаючи на види роботи та характер і складність продукту (послуги), що виготовляється. Одними з визначальних чинників є людський капітал і організаційно-управлінський ресурс.

Робота є невід'ємною частиною життя людини. Одні індивіди отримують від неї задоволення, інші вважають за необхідність, треті – сприймають як покарання. Часто такі уявлення формуються під впливом колективу, колег з якими доводиться працювати, взаємодіяти та проводити більшу частину дня. Тож дуже важливою є якість стосунків усередині групи, моральне здоров'я членів колективу. Будь-яка хвороба має свої симптоми й наслідки і може впливати не тільки на особу, але й на її оточення. Втім, не кожну хворобу можна одразу помітити та зрозуміти, для цього потрібен певний час.

За визначенням ВООЗ, здоров'я – стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороби або недуги. Здоров'я може бути визначено як здатність адаптуватися та керувати фізичними, психічними та соціальними проблемами протягом усього життя.

В. Менделевич зазначає, що порушення, дисбаланс або нерозвиненість таких компонентів як психічних процесів, адаптивності й самоактуалізації (на рівні характерологічних особливостей); духовності, відповідальності й сумління (на особистісному рівні) [7, с. 351] призводить до «порушень нормальної поведінки», тобто різних видів, форм ментальних порушень. Така поведінка реалізується через різного роду девіації.

Станом на 1 січня 2017 р. 1673 328 жителів України перебували на обліку у зв'язку з розладами психіки та поведінки, в тому числі 694928 – внаслідок розладів, пов'язаних із вживанням алкоголю та наркотиків (або 3,9% населення) [12]. Не тільки в нашій країні, але в усьому світі близько 60-70% людей, що працюють – це особи з ментальними проблемами, розладами особистості. На наш погляд, у науковому дискурсі й особливо у практичній площині недостатньо уваги приділяється дослідженню особливостей поведінки та ідентифікації й прийомам кадрової роботи з персоналом з ментальними проблемами. Проте, усі розуміють, що здоровий колектив – це успіх та економічне зростання організації.

Ступінь розробленості проблематики. Проблема має широкий та глибокий міждисциплінарний характер. Особи з ментальними проблемами (природними чи набутими), цікавлять дослідників із психології, соціології, девіантології, філософії й менеджменту. Поведінка працівника з ментальними порушеннями розглядається крізь призму теорії девіації в роботах Гілінського Я. І. [1], Замановської О. В. [4], Клейберга Ю. О. [5] та інших. Проблеми менеджменту персоналу з ментальними проблемами розкриваються в дослідженнях Каваїола А. та Лавендер Дж. [11], Руценка І. П., Святокума О. І. [9], Шипілова А. І. [10], Хаера Р. тощо.

Мета статі розглянути категорію працівників із ментальними проблемами з позиції соціології девіантної поведінки та проаналізувати наслідки деструктивного впливу персоналу з ментальним розладами на різних рівнях взаємодії: «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі».

Існує чимало визначень категорії «ментальні розлади». Поширеним є уявлення про ментальні розлади як розлади особистості, як такий стан психіки, який відхиляється від нормального. Для пояснення таких відхилень доречно звернутись до соціологічної теорії девіації, у межах якої поведінку співробітників організації, що мають розлади особистості, можна розглядати як форму організаційних девіацій.

Девіантною вважається така поведінка актора, яка порушує чи відхиляється від загально визнаних у певному соціумі (спільноті) норм. Соціологічна теорія розглядає девіацію як систему, що складається з таких елементів: 1) соціально діюча людина; 2) норма, що врегульовує той чи інший вид діяльності; 3) соціальні групи, інститути, організації, які реагують на поведінку актора, виконують функції соціального контролю [2]. Можна застосувати цей підхід до визначення девіацій, обумовлених ментальними розладами персоналу, на рівні окремої організації.

Розглядаючи ментальні проблеми з точки зору порушення (відхилення) встановлених в організації норм, дослідники виділяють три категорії соціальних акторів, поведінка яких може вважатись за девіантну. Зокрема, Руценка І. П. визначає: 1) особи з розумовою відсталістю (їх IQ нижче 70, що свідчить про різні

ступені інтелектуальної відсталості), 2) особи з психозами, тобто хронічними або гострими психіатричними розладами та хворобами, 3) люди з розладами особистості (психопати) [3, с. 296]. Перші дві категорії осіб майже не представлені в складі персоналу організацій, оскільки мають встановлений діагноз та отримують лікування чи мають групу інвалідності. Складною для роботи є третя категорія – співробітники з розладами особистості (психопати, соціопати) – особи «без совісті», «отруйні колеги». Їх манера спілкування, поведінка, характер взаємодії сприймаються як дивні, неприйнятні, такі, що порушують нормальний ритм роботи. Другою складовою системи девіації є комплекс норм, які регламентують поведінку співробітників у організації. Зазвичай мова йде про формальні норми, зафіксовані у відповідних документах (посадові інструкції, режим робочого часу, правила безпеки тощо) та неформальні вимоги й приписи, що формуються у колективах та регулюють сферу міжособистісних стосунків колег і мають переважно морально-етичну природу. Остання група норм порушується співробітниками внаслідок особливої манери поведінки. Такі співробітники ініціюють конфлікти, створюють напружену обстановку, важкий морально-психологічний клімат у колективі, брешуть і провокують. Останнім елементом системи девіації є соціальні групи, індивіди, що реагують на такі порушення й застосовують певні санкції. У межах організації соціальний контроль може застосовуватись як керівництвом, шляхом здійснення офіційних заходів (стягнення, догана, преміювання тощо) так і неформальними прийомами (ігнорування, відкрите бойкотування, конфлікт та ін.). Отже, ми маємо всі складові системи девіації, що дозволяє говорити про поведінку осіб з ментальними проблемами, як форму організаційної девіації.

Ментальні розлади мають багато різних проявів. Ми стикаємось з цим явищем чи не щодня на роботі, в оточенні. Оточуючі просто вважають, що це дивакувата поведінка, проблеми з вихованням тощо. Поведінка персоналу з ментальними розладами виглядає дуже безпосередньо, але завжди залишає певний емоціональний відбиток, в основі якого невідповідність дій на рольове очікування людей.

Дослідники виділяють декілька типів розладів особистості: шизотип, антигромадський, нарцис, істеричний, прикордонний, маніакально-педантичний, замкнений, залежний та пасивний агресор [11, с.10]. Кожен тип має свої унікальні властивості, що чинять перешкоди до нормального функціонування персоналу.

Які ж особливості поведінки персоналу з ментальними проблемами в організації? Це особи, які ускладнюють звичайну комунікацію, провокують конфлікти; їм притаманна нерозвиненість емоційного інтелекту, «твердолобість», схильність до поширення пліток, дезінформація, провокація; вони прагнуть бути завжди у центрі подій і загальної уваги; створюють стресові ситуації. Для більшого розуміння виокремимо три рівні розладів особистості. Початкова стадія – ще не розвинені патології і проблеми не мають чіткого характеру, є епізодичними, випадковими, другий рівень – виражена акцентуація характеру, що має регулярний, систематичний характер і третій – клінічні випадки. Ми розглядаємо перші два рівні, оскільки клінічні форми передбачають надання кваліфікованої медичної допомоги і особи мають встановлений діагноз. Варто зазначити, що на початковій стадії певні акцентуації характеру працівника можуть навіть сприяти виконанню професійних ролей, додаючи впевненості, наполегливості, активності. А в певних структурах, окремі прояви розладів особистості допомагають досягати визначеної мети. Так, наприклад, «у військових колективах, де цінуються твердість, жорстокість, вміння досягати ціль за будь-яку ціну, карати підлеглих і не мати з цього докорів сумління» [3, с. 298] такі особистості досягають певних вершин. Утім, для організації перебування в ній осіб з розладами особистості, є значною проблемою, адже ризики й небезпеки, що пов'язані з поведінкою таких співробітників можуть негативно відбитись на її стабільності, економічних показниках, іміджі.

Тож, необхідно звернути увагу на певні сигнали, що можуть свідчити про загрози для організації: факти розкрадання майна підприємства у різних формах та обсягах; використання ресурсів підприємства у власних цілях; навмисне псування й знищення майна підприємства; отримання заробітної плати за невиконану роботу; шантаж компетентністю; шантаж повноваженнями; торгівля секретами (продаж комерційних секретів підприємства); дисциплінарні порушення; створення в колективі нестерпного морально-психологічного клімату [8]. Очевидно, що за таких умов найбільше страждає соціально-психологічний добробут організації. Високий рівень конфліктності, важкі умови спілкування, стреси суттєво знижують продуктивність роботи спеціалістів, демотивують, провокують на звільнення цінних працівників. З точки зору соціології девіантної поведінки це є очевидним проявом порушення закріплених норм взаємодії, приписів сумісної праці та очікувань, відповідних ролей і статусів.

Особи з ментальними порушеннями в організації можуть перебувати не тільки у ролі підлеглого, але й керівника. Визначимо та проаналізуємо два варіанти взаємодії осіб з ментальними проблемами в організації:

1 варіант «керівник-підлеглий», де керівник – особа з ментальними розладами; 2 варіант – співробітники в колективі, коли колега з розладами особистості.

Керівники з ментальними розладами – це завжди складна ситуація. Часто такий керівник обирає неправильну стратегію роботи організації, оскільки переслідує особисті наміри, і нехтує потребами, інтересами та емоціями інших. Тип розладу буде визначати особливості поведінки, взаємодію з підлеглими, стиль управління. Так, наприклад, керівники з такими розладами, як «параноїд», «шизоїд», «шизотип», будуть дотримуватись авторитарного демотивуючого стилю управління, виявляючи холодність (та навіть жорстокість) у стосунках з підлеглими, створюючи важкі стресові обставини роботи, підкріплюючи страх та небажання активно й творчо працювати задля досягнення спільної мети. За таких умов організація буде розвиватись вельми повільно, чи навіть «застрягне» зовсім, адже в ній буде спостерігатись висока плинність кадрів, безініціативність співробітників, навіть, навмисне нанесення шкоди з боку працівників як помста за негативне ставлення до них керівника. Інший тип розладів особистості керівника – «маніакально-педантичний», «замкнений», «залежний» – може спровокувати стагнацію та бюрократизм в організації, що виникають внаслідок його неспроможності ухвалювати рішення, швидко реагувати на зміни, ризикувати, знаходити нестандартні прийоми роботи. У цьому випадку підлегли можуть залишитись сам-на-сам із складними професійними проблемами, а ініціативи, пропозиції чи будь-які активності будуть гаситись.

Персонал із розладами особистості зазвичай нехтує наділеними повноваженнями, внаслідок чого організація зазнає збитків. На думку А. Шипілова та О. Шипілової персоналу з ментальними проблемами притаманні такі якості: ігнорування загальноприйнятих моральних норм; індивідуалістична спрямованість особистості, невміння й небажання працювати в єдиній команді; завищена самооцінка, марнославство, незадоволені амбіції, заздрисність; наявність рис характеру, обумовлених патологічним розвитком особистості – мстивості, підвищеної уразливості тощо; інфантилізм (особистісна незрілість), відсутність самостійності суджень, орієнтація на інших, сильніших у психологічному аспекті людей, у прийнятті рішень і діях; імпульсивність, що проявляється у втраті самоконтролю, вчиненні необдуманих дій; негаразди в особистому житті, відчуженість від інших, самотність [10]. Такі колеги в колективі впливають на загальну атмосферу, знижують продуктивність та ефективність праці.

Класик соціологічної науки Е. Дюркгейм наголошував, що девіації в суспільстві є природним явищем, їх неможливо викоринити, адже вони доводять існування норм і обумовлюють необхідність їх трансформації. Тож, організаційні девіації у формі відхилення від норм поведінки, закріплених у трудових колективах, є припустимими. Залишається актуальним питання зменшення негативного впливу таких девіантних вчинків на показники економічного, соціально-психологічного, організаційно-управлінського функціонування установ.

Очевидно, що розв'язання цих проблем лежить у царині управлінської роботи і може виступати окремим напрямком дослідницької діяльності. У якості загальних рекомендацій щодо роботи зі співробітниками з ментальними розладами, можна висунути такі пропозиції: ефективний «вхідний контроль» з метою відсіювання кандидатів з психічними порушеннями, робота з формування здорового морально-психологічного клімату та толерантного ставлення персоналу до колег з «дивною» поведінкою, ротація кадрів, моніторинг та реагування на порушення адміністративними засобами; періодичне проведення оцінки й атестації персоналу з обов'язковим психологічним тестуванням, реалізація заходів із підвищення стресостійкості та психологічного розвантаження працівників тощо.

Висновки. Розлади особистості – особлива група психологічних відхилень, що, як правило, не усвідомлюються самими особами. Вони мають конкретні прояви й потенційно більш небезпечні, ніж інші типи розладів, такі, як, зокрема, депресія чи тривога. Соціологічна теорія девіації пояснює поведінку осіб з ментальними проблемами як таку, що порушує норми, визнані групою. Патології особистості працівника уявляють реальну загрозу стабільності та ефективності роботи трудового колективу. Ризики та небезпеки в організації можуть актуалізуватись внаслідок дій як керівника, так і пересічного співробітника з ментальними проблемами. За наявності в компанії осіб з ментальними розладами першочергово страждає соціально-психологічний клімат, знижується працездатність колективу, спостерігається плинність кадрів, опосередковано, організація має економічні та іміджеві збитки. Тож, розробка комплексної системи кадрової роботи, спрямованої на якісний підбір персоналу та зменшення негативного впливу співробітників з розладами особистості на колектив є нагальною потребою менеджменту будь-якої організації. Така робота може розглядатись як перспективний напрямок досліджень цієї теми, що має теоретичну і практичну цінність.

Література:

1. Гилинский Я. И. Социология девиантного (отклоняющегося) поведения : учеб. пособие / Я. И. Гилинский, В. Г. Афанасьев. Санкт-Петербург, 1993. 272 с.
2. Рущенко І. П. Загальна соціологія: підручник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 524 с.
3. Работа з персоналом організацій : навч. посіб. / за ред. І. П. Рущенко. Харків : Видавництво «Форт», 2013. 460 с.
4. Змановская Е. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения) : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Академия, 2006. 288 с.
5. Клейберг Ю. Психология девиантного поведения : учеб. пособие для вузов. Москва : Сфера; Юрайт-М, 2001. 160 с.
6. Козлов С. Персонал: основной ресурс или основная угроза? URL: <http://ekb-security.ru/portfelsb/abc/73-2010-02-08-18-46-03.html> (дата звернення: 30.11.2020).
7. Менделевич В. Д. Клиническая и медицинская психология : практ. рук. Москва : МЕДпресс, 1998. 587 с.
8. МКБ-10. Классификация психических и поведенческих расстройств: Исследовательские диагностические критерии. Женева : Всемир. орг. здравоохранения, 1998. 208 с.
9. Святокум О. І. Типологія працівників з ментальними проблемами. Український юридичний портал «Радник». URL: <http://radnuk.info/statti/573-psih/14878-2011-01-19-22-35-59.html> (дата звернення 4.12.2020)
10. Шипилов А. Как обеспечить надежность персонала? URL: <http://www.klerk.ru/boss/articles/7137>. (дата звернення 1.12.2020)
11. Каваиола Алан А., Лавендер Нейл Дж. Ядовитые сотрудники: коллеги, которые отравляют нам жизнь. Ростов на Дону : «Феникс», 2005. 272 с.
12. Розпорядження Кабінету Міністрів України. Концепція розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text> (дата звернення 25.11.2020)

References:

1. Gilinskij, Ja.I. (1993). *Sociology of deviant (deviant) behavior*. St. Petersburg [in Russian]
2. Rushchenko, I.P. (2004). *General sociology*. Kharkiv: Vyd-vo Nats. un-tu vnutr. sprav [in Ukrainian]
3. Rushchenko, I. (2013). *Work with the personnel of the organizations*. Kharkiv: Vydavnytstvo «Fort» [in Ukrainian]
4. Zmanovskaja, E. (2006). *Deviantology: (Psychology of deviant behavior)*. Moscow: Akademiya [in Russian]
5. Klejberg, Ju. (2001). *Psychology of deviant behavior*. Moscow: Sfera ; Jurajt-M [in Russian]
6. Kozlov, S. Personnel: the main resource or the main threat? Available at: <http://ekb-security.ru/portfelsb/abc/73-2010-02-08-18-46-03.html> [Accessed 30 November 2020] [in Russian]
7. Mendeleevich, V.D. (1998). *Clinical and medical psychology*. Moscow: MEDpress [in Russian]
8. МКБ-10. Klassifikacija psihicheskikh i povedencheskikh rasstrojstv: Issledovatel'skie diagnosticheskie kriterii (1998). Zheneva : Vsemir. org. zdravooohranenija [in Russian]
9. Sviatokum, O.I. Typology of employees with mental problems. Available at: <http://radnuk.info/statti/573-psih/14878-2011-01-19-22-35-59.html> [Accessed 4 December 2020] [in Ukrainian]
10. Shipilov, A. How to ensure staff reliability? Available at: <http://www.klerk.ru/boss/articles/7137> [Accessed 1 December 2020] [in Russian]
11. Cavaiola, Alan A. & Lavender, Neil J. (2005). *Toxic coworkers. How to deal with dysfunctional people on the job*. Rostov-on-don : «Feniks» [in Russian]
12. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy. Kontseptsiiia rozvytku okhorony psykhičnoho zdorovia v Ukraini na period do 2030 roku. [Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy. Concept of mental health development in Ukraine for the period up to 2030]. Available at: <http://www.klerk.ru/boss/articles/7137> [Accessed 25 November 2020] [in Ukrainian]