

УДК 37.013.83:371.3  
ББК Ю940

DOI 10.26170/ps20-01-15  
ГРНТИ 15.81.29; 14.37.01

Код ВАК 19.00.07; 19.00.03

**Девятковская Ирина Владимировна,**

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры акмеологии и психологии среды, Уральский государственный педагогический университет; 620017, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, каб. 478; e-mail: rosin@yandex.ru

**Кружкова Ольга Владимировна,**

кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой акмеологии и психологии среды, Уральский государственный педагогический университет; 620017, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, каб. 478; e-mail: galati@yandex.ru

## **ПОТЕНЦИАЛ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВАНДАЛИЗМА**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** непрерывное образование; образование взрослых; поведение персонала; организационный вандализм; социально-психологический вандализм; профилактика.

**АННОТАЦИЯ.** В современных условиях эффективность деятельности персонала организаций имеет большое значение для реализации задач инновационного развития России. Целью представленной статьи является изучение потенциала обучения взрослых в контексте профилактики социально-психологического вандализма персонала в организации. На основе теоретического анализа были выделены наиболее распространенные виды вандального поведения персонала, одним из которых является социально-психологический вандализм. Наиболее типичными проявлениями социально-психологического вандализма в организациях являются случаи моббинга, боссинга, распространение недостоверной информации о работнике, токсичные взаимоотношения, в том числе деструктивное лидерство. Эмпирическое изучение наиболее распространенных форм организационного вандализма проводилось с применением опросных методов среди сотрудников организаций г. Екатеринбурга. В статье описаны результаты проведенного исследования, где демонстрируется, что случаи социально-психологического организационного вандализма имеют значительное распространение и оцениваются как субъективно-значимые со стороны персонала организаций. Анализ путей и механизмов, а также наиболее распространенных и эффективных технологий профилактики и преодоления социально-психологического вандализма в организации, представленных в публикациях отечественных и зарубежных исследователей, показал высокий потенциал непрерывного обучения персонала как способа формирования компетенций решения сложных проблем в ситуациях деструктивного взаимодействия. В статье приводится анализ возможностей и ограничений формальной, неформальной и информальной форм непрерывного образования взрослых для профилактики социально-психологической формы организационного вандализма персонала. При этом осуществление выбора конкретной формы и технологии обучения должно определяться в зависимости от частных задач и ресурсов организации, быть конгруэнтным специфике деятельности персонала, проходящего обучение, с одной стороны, а также наиболее представленным формам социально-психологического вандализма, характерным для данной организации, с другой.

**Devyatovskaya Irina Vladimirovna,**

Candidate of Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Acmeology and Psychology of the Environment, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

**Kruzhkova Olga Vladimirovna,**

Candidate of Psychology, Associate Professor, Head of the Department of Acmeology and Psychology of the Environment, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

## **THE POTENTIAL OF ADULT EDUCATION FOR THE PREVENTION OF INSTITUTIONAL VANDALISM**

**KEYWORDS:** life-long learning; adult education; staff behavior; organizational vandalism; socio-psychological vandalism; prevention.

**ABSTRACT.** In modern conditions, the effectiveness of the personnel of organizations is of great importance for the implementation of the tasks of innovative development of Russia. The purpose of this article is to study the potential of live-long education in the context of the prevention of social and psychological vandalism of personnel in an organization. Based on theoretical analysis, the most common types of vandal behavior of personnel were identified, one of which is socio-psychological vandalism. The most typical manifestations of socio-psychological vandalism in organizations are cases of mobbing, bossing, the dissemination of false information about the employee, toxic relationships, including destructive leadership. An empirical study of the most common forms of organizational vandalism was carried out using interrogation methods among employees of organizations in Ekaterinburg. The article describes the results of the study, which demonstrates that cases of socio-psychological organizational vandalism are significant and are assessed as subjectively significant by the personnel of organizations. An analysis of the ways and mechanisms, as well as the most common and effective technologies for the prevention and overcoming of socio-psychological vandalism in the organization, presented in the publications of domestic and foreign researchers, showed a high potential for continuous training of personnel as a way of building competencies for solving complex problems in situations of destructive interaction. The article provides an analysis

of the possibilities and limitations of formal, non-formal and informal forms of continuing adult education for the prevention of the socio-psychological form of organizational vandalism of personnel. At the same time, the choice of a specific form and technology of training should be determined depending on the particular tasks and resources of the organization, be congruent with the specifics of the activities of personnel undergoing training on the one hand, as well as on the other the most represented forms of socio-psychological vandalism characteristic of this organization.

**Введение.** Выполнение профессиональной деятельности, структурируя течение жизни и формируя идентичность личности, является неотъемлемой частью жизненного пути многих людей. С одной стороны, работа дает возможность удовлетворения многих жизненно важных потребностей, является источником уважения и самоуважения, самореализации, творческого развития, а с другой – может быть причиной физических и психических заболеваний, личностных деформаций [1], неудовлетворенности и снижения качества жизни, а также изменения всей траектории развития человека вследствие тех или иных событий вхождения в профессию и осуществления ее [5]. В ходе реализации профессиональной деятельности человек не только сталкивается с миром выбранной профессии и осуществлением конкретных трудовых функций, он функционирует в определенной организационной среде, имеющей специфические характеристики и законы жизнедеятельности. Организационная среда становится местом и условием осуществления себя для любого профессионала, она способствует или депривирует самоактуализацию человека, достижение поставленных личных и коллективных целей, удовлетворение потребностей.

Следует обратить внимание, что зачастую именно внутренние условия жизнедеятельности организации являются факторами-основой [6] для развития деструктивного поведения персонала на рабочем месте, деформируя профессиональное развитие специалиста, с одной стороны, и способствуя еще большим негативным изменениям самой организационной среды – с другой. Одной из деструктивных форм организационного поведения выступает вандализм персонала.

Организационный вандализм – несанкционированное изменение (порча, разрушение, деформация, преобразование и пр.) персоналом материальной, информационной, культурной среды организации, наносящее ей экономический, экологический и социальный ущерб [2].

При этом кроме общепризнанных и очевидных форм проявления вандализма, среди которых описаны «вульгарный» материальный вандализм (примитивное причинение вреда материальной среде организации из хулиганских или агрессивных побуждений), информационный вандализм (деструк-

тивные действия при обращении с различного рода информацией, нанесение ущерба информационным ресурсам организации, не обусловленное террористическими целями [8]), выделяется особая форма – *социально-психологический вандализм*. Его целью выступает деструкция системы межличностных и деловых взаимоотношений, разрушение социально-психологического климата в трудовом коллективе. Распространенными и широко известными проявлениями деструктивных социально-психологических отношений в организации сегодня исследователи называют моббинг, боссинг и буллинг.

Наиболее изученным и представленным в научной литературе и исследованиях является феномен моббинга, описанный впервые Ханцом Лейманном в 1993 году как конфликт-подразумевающая коммуникация на рабочем месте между коллегами или между руководителем и подчиненными, при которой личность, подверженная нападению, подавляется и систематически, часто или в течение длительного времени подвергается атаке напрямую или косвенно одной или несколькими личностями с целью исключения из профессиональных взаимоотношений; все это воспринимается как дискриминация [18]. В настоящее время в социально-психологической теории и управленческой практике выделяют:

– «горизонтальный моббинг» (участвуют коллеги против коллег), примерами которого могут быть игнорирование просьб коллег, отказ от совместной работы по проекту, сплетни, травля молодого, но перспективного или более конкурентноспособного сотрудника; часто такой вид моббинга рассматривается как способ (ритуал) «посвящения» нового сотрудника в организацию, включения его в организационную культуру и взаимоотношения;

– «вертикальный моббинг» (агрессивные действия руководителя против подчиненного), который проявляется в игнорировании успехов неугодного сотрудника, исключение его из системы премирования, ограничение полномочий и постоянный контроль сотрудника, поручение ему бессмысленных или бесполезных, невыполнимых заданий, публичные оскорбления работника, непризнание его заслуг и т. д. Учитывая особенности и характер проявления данного вида моббинга, рядом исследователей он выделяется в отдельный вид деструктивного поведения, обозначаемого

термином «боссинг» [3; 9];

– «сэндвич-моббинг» (против сотрудника одновременно действуют и его руководитель, и коллеги), который проявляется в искажении информации, усиленном психологическом давлении, работнику не передаются распоряжения руководителя, а руководителю преподносится искаженная информация о сотруднике и т. д. [3; 9];

– «флеш-моббинг» описывается некоторыми авторами как «кратковременные акции, организуемые через интернет или мобильную связь» [9], например, отправка вредоносных писем на электронную почту сотруднику или искажение информации о нем на сайте компании.

Буллинг, как и моббинг, рассматривается через призму агрессивного поведения [26], но в контексте узко специфичной организационной среды – учебного заведения. А. Беккерс определяет буллинг как негативные действия, которым подвергается школьник с периодичностью или в течение длительного времени [14]. Эти негативные действия могут исходить от одного или нескольких людей и включать в себя физические и психические атаки (гримасы (передразнивания), безобразные жесты или целенаправленное исключение из какой-либо группы). Еще одной особенностью буллинга является силовое неравновесие между нападающим и жертвой, при котором жертве сложно обороняться [14; 24]. Несмотря на то, что зачастую моббинг и буллинг воспринимаются синонимично, ряд ученых подчеркивают, что речь идет о двух различных феноменах [14], так как, во-первых, когда агрессивные действия исходят от одного лица, то говорят о буллинге (от англ. Bully – хулиган), если же источником агрессивных действий являются несколько человек или группа, то речь идет о моббинге (от англ. Mob – толпа); во-вторых, понятие «моббинг» введено в научную литературу Х. Леманном в контексте агрессивных действий и злоупотребления властью на рабочем месте [18], а понятие «буллинг» впервые использовано Д. Олвеусом и описывало атаки на школьников, происходящие в школе [24], исходя из этого, в научных публикациях традиционно речь идет о «моббинге на рабочем месте» и «буллинге в школе».

А. Беккерс описывает три различные формы буллинга: физический буллинг (телесная агрессия – пинки, толкание, удар или подобные действия, которые происходят длительное время и направлены на конкретную жертву), вербальный буллинг (угрозы, оскорбления, брань, шутки и др., с которыми систематически пристают к жертве) и буллинг в сфере отношений (разновидность со-

циальной агрессии, когда одна личность пытается навредить другой путем ослабления или разрешения ее социальных отношений, используя ложь или слухи для снижения популярности жертвы и ее социальной изоляции) [14]. Тем не менее, подобные формы могут иметь свое воплощение и в моббинге, в рамках деструкции организационного поведения персонала.

В целом, все варианты социально-психологического вандализма своей целью ставят разрушение имеющихся социальных связей и коммуникационных каналов отдельных сотрудников и групп в пространстве организации, поскольку среди разобщенных людей, между которыми существуют барьеры коммуникации, легче достигать индивидуальные эгоистичные цели отдельному сотруднику, при этом типичными причинами социально-психологического организационного вандализма могут быть фаворитизм, личная враждебность, различия сотрудников в политических и религиозных взглядах [22].

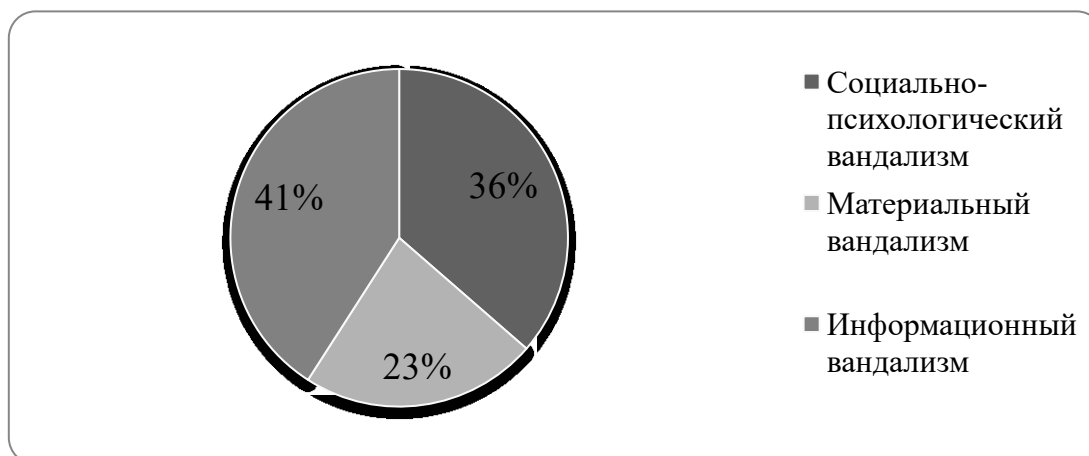
Однако зачастую такое поведение персонала не рассматривается как вандальное, а значит не учитываются экономические риски и возможные репутационные последствия такой формы организационного вандализма. Тем не менее J. Lipinski и L. M. Crothers отмечают, что реляционная и социальная агрессия, в том числе в форме моббинга, буллинга, боссинга, приводят к снижению производительности и высокой текучести кадров, то есть к убыткам организации [19]. При этом рассмотрение возможностей противодействия социально-психологическому организационному вандализму достаточно ограничено в научном дискурсе о деструктивном поведении персонала, что ставит перед исследователями актуальную задачу поиска наиболее целесообразных и эффективных технологий как снижения агрессивного давления на сотрудника, так и повышения его устойчивости к подобному негативному влиянию.

**Целью** представленного исследования стало выявление социально-психологической формы проявления организационного вандализма в сравнении с его материальной и информационной формами, а также определение потенциала непрерывного образования как технологии профилактики подобного деструктивного поведения персонала. Данная цель была реализована с опорой на анализ опроса сотрудников различных организаций, действующих на территории г. Екатеринбург (n=72, средний возраст – 35 лет,  $\sigma=13,97$ ).

**Результаты исследования.** Результаты опроса сотрудников организаций г. Екатеринбурга показали, что наиболее распространенными формами организационного вандализма выступают информаци-

онный и социально-психологический вандализм персонала (рис. 1). Оба эти вида достоверно чаще оцениваются как значимые и распространенные в организациях по срав-

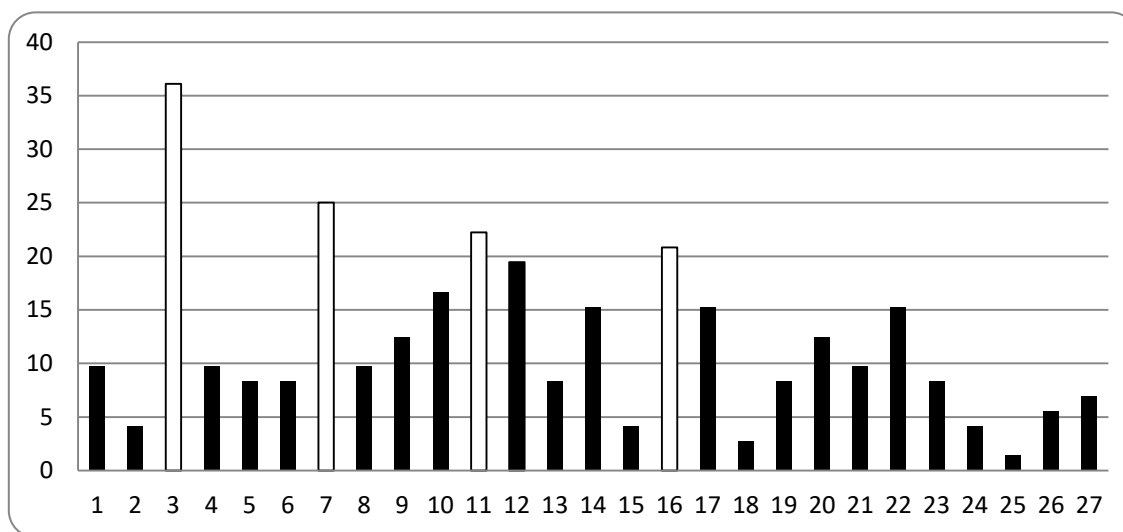
нению с материальным вандализмом ( $\phi=2,09$  при  $p<0,05$  и  $\phi=3,37$  при  $p<0,01$  соответственно).



**Рис. 1. Частота встречаемости форм организационного вандализма**

В то же время отдельные проявления организационного вандализма, оцениваемые сотрудниками организаций как наиболее типичные и часто встречаемые, относятся в большей степени к социально-психологической форме вандализма (рис. 2). Так, в 36% случаев сплетни и стихийное распространение информации о других сотруд-

никах называется негативным фактором, вредящим организационной культуре и деятельности организации. Вторым по частоте упоминания является нецелесообразное ограничение полномочий сотрудника и мелочный перманентный контроль за его деятельностью (25% случаев).



**Рис. 2. Гистограмма частоты встречаемости отдельных проявлений организационного вандализма**

*Примечание:* 1 – игнорирование просьб коллег, 2 – отказ от совместной работы по проекту, 3 – сплетни, 4 – травля молодого, но перспективного или более конкурентоспособного сотрудника, 5 – игнорирование успехов неугодного сотрудника, 6 – исключение сотрудника из системы премирования, 7 – ограничение полномочий и постоянный контроль сотрудника, 8 – поручение ему бессмысленных, бесполезных или невыполнимых заданий, 9 – публичные оскорбления работника, 10 – непризнание заслуг работника, 11 – искажение информации, 12 – усиленное психологическое давление, 13 – работнику не передаются распоряжения руководителя, 14 – руководителю преподносится искаженная информация о сотруднике, 15 – причинение вреда или ущерба имуществу организации как результат его «преобразования» или разрушения, в том числе «приложения» рационализаторских сил сотрудника, 16 – непреднамеренное причинение вреда или ущерба имуществу организации по причине ветхости или неэргономичности материальных объектов организации, с которыми взаимодействуют сотрудники, 17 – хищение общественной или частной собственности с целью финансового обогащения, 18 – разрушение предметов и причинение вреда организационной собственности по причине материальной неудовлетворенности или как следствие «обиды» на организацию и ее со-

трудников, 19 – выражение гнева, основанного на межличностных конфликтах в организации, направленное на личную собственность других коллег и руководства или организационную собственность, 20 – причинение вреда или ущерба имуществу организации по причине неосторожного обращения с объектами, халатности, 21 – причинение вреда организации из-за сопротивления изменениям, которые происходят в организации, 22 – причинение вреда организации из-за конфликта сотрудника с представителями организации при чрезмерно жестких требованиях к регламенту его деятельности, внешнему виду, образу поведения, противоречащих его привычкам и образу жизни, 23 – причинение вреда организации из-за чрезмерной любознательности и «разрушительного экспериментаторства» персонала с объектами организационной собственности, 24 – причинение вреда или ущерба организации с целью сокрытия хищений и краж, 25 – причинение ущерба организации как следствие неосторожных игр, из шалости, ради шутки над коллегами, для развлечения или от скуки, 26 – запугивание, угрозы, манипулирование общественным сознанием и поведением коллег для достижения личных целей, 27 – причинение вреда организации как средство самоутверждения или следствие реализации желания привлечь к себе внимание. Белым обозначены виды вандализма, в 20% случаев и более оцениваемые респондентами как широко распространенные в организации.

Зачастую социально-психологический вандализм принимают за последствия негативного психологического климата в коллективе, связывают с наличием в группе «токсичных» сотрудников или деструктивным лидерством [16]. В то же время моббинг и боссинг могут быть следствием неразвитости коммуникативных компетенций и конструктивных стратегий совладания с производственным стрессом. Так, в исследовании J.-L. Ming и соавторов обнаружено, что медицинские работники, сталкивающиеся с агрессией на рабочем месте, чаще всего не имеют сформированных навыков и контрмер против нападков в организационной среде [21]. Как указывают исследователи моббинга [15; 21], обучение сотрудников, в том числе с применением тренинговых технологий, позволяет снизить негативные последствия от агрессии на рабочем месте и проявлений организационного вандализма в форме моббинга. В частности, J. Morphet и др. в ходе обзорного анализа публикаций по данной тематике заметили, что повышение осведомленности сотрудников в сочетании с другими мерами снижает уровень агрессии на рабочем месте [23]. В связи с вышеуказанным актуальным становится рассмотрение потенциала непрерывного образования персонала как формы профилактики социально-психологического организационного вандализма.

**Потенциал непрерывного образования в профилактике социально-психологической формы организационного вандализма.** В меморандуме Европейского совета о непрерывном образовании указано, что это «...все обучение в течение всей жизни, которое способствует улучшению знаний, квалификаций и компетенций и осуществляется в рамках личной, гражданско-общественной, социальной, а также профессиональной перспективы» [17]. Непрерывное образование в Российской Федерации гарантируется в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» реализацией права на образование в течение всей жизни в соответствии с потреб-

ностями личности, адаптивностью системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека. В законе указано, что «система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования» [13]. В проекте Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года, в нормативном плане базирующейся, в том числе и на Законе об образовании, отмечается, что непрерывное образование взрослых – это «образование на протяжении всей жизни взрослого человека, которое обеспечивается созданием условий для самообразования и всестороннего личностного развития, совокупностью преемственных, согласованных и разнообразных образовательных программ разных ступеней и уровней, гарантирующих гражданам реализацию права на образование и представляющих возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации» [11].

Согласно результатам Мониторинга экономики образования в 2017 году произошло снижение уровня вовлеченности населения России в непрерывное образование. Если в 2016 году примерно 30% населения нашей страны в возрасте от 25 до 64 лет включительно было вовлечено в непрерывное образование, то в 2017 году эта цифра составила лишь 27% [10]. По вовлеченности в различные формы непрерывного образования результаты распределились следующим образом: 27% населения в возрасте от 25 до 64 лет занимались информальным образованием, 16% респондентов участвовали в неформальном образовании (и интерес к нему растет), 7% опрошенных

получали формальное образование. Среди возможностей неформального образования наиболее привлекательными для жителей России являются программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки для имеющих или получающих высшее или среднее профессиональное образование, программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации по рабочим профессиям, курсы для получения новой профессии. Как отмечают авторы Мониторинга, чаще всего участие в непрерывном образовании опосредуется профессиональными мотивами (совершенствование знаний и навыков для работы) с целью сохранить текущую работу или преуспеть на нынешнем рабочем месте, а не потребностью повысить свою мобильность на рынке труда (получить новую профессию, работу, найти новые заработки) [10]. В качестве оснований для неучастия в непрерывном образовании 57% респондентов отметили отсутствие сформированной потребности и осознанной необходимости в дальнейшем обучении, образовании, а не наличие финансовых или временных барьеров.

В докладе «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения» приводится информация, что «работодатели отмечают существенную нехватку социальных и поведенческих навыков у работников (умение работать с людьми). В том числе отмечается острая нехватка когнитивных навыков высокого порядка – умение решать проблемы, возникающие в ходе работы. При этом преобладающая доля обучения всех категорий персонала приходится именно на развитие профессиональных навыков. При рассмотрении в разрезе квалификационных групп можно отметить, что обучение руководителей разностороннее и направлено, в том числе, на развитие лидерских качеств, умение планировать свою работу и работу подчиненных, а также на развитие умения решать возникающие проблемы. Обучение специалистов направлено на умение работать с людьми и на решение возникающих проблем. Тогда как обучение рабочих направлено на развитие добросовестности» [12]. При этом злоупотребления на рабочем месте, в том числе различные формы организационного вандализма персонала, зачастую связаны с отсутствием возможности принятия адекватных мер сотрудником из-за недостатка ин-

формации, образования и соответствующих знаний, а также неразработанности профессиональных стандартов и мер для систематических профилактических действий [25].

Непрерывное образование обладает большим потенциалом как для профессионального, так и для личностного развития [7]. Как отмечает Э.Ф. Зеер, непрерывное образование сопровождает профессиональное становление, определяет его индивидуальные траектории, детерминирует развитие основных новообразований личности [4]. Респонденты международного исследовательского проекта «Эффекты от участия в непрерывном образовании в Европе» указывали, что участие в информальном образовании позитивно повлияло как на их мотивацию к дальнейшему обучению в течение жизни, так и на социальное самочувствие (включая социальные взаимоотношения, социальные связи, самооценку, удовлетворенность своей жизнью, формирование жизненных целей, уверенность в своей способности эффективно вести себя в непредвиденных ситуациях) [20].

Кроме того, участие персонала в программах непрерывного образования оказывает положительный экономический эффект на деятельность работника и компании в целом, повышает уровень оплаты труда и обеспечивает развитие организации. В контексте профилактики социально-психологического вандализма особое значение имеют возможности непрерывного образования по своевременному развитию или целесообразному санкционированному преобразованию социально-психологической среды организации (таблица).

Потенциал в профилактике организационного вандализма имеет каждая форма непрерывного образования взрослых – формальное образование, неформальное образование, информальное образование.

Таким образом, непрерывное образование взрослых обладает большим потенциалом в профилактике социально-психологических форм организационного вандализма персонала. Выбор формы и конкретных технологий обучения определяется как особенностями деятельности организации, ее финансовыми возможностями, так и пониманием (как руководителем, так и персоналом) роли и рисков деструктивных форм поведения персонала.

Таблица

**Потенциал непрерывного образования взрослых в профилактике социально-психологического вандализма персонала**

| Формы непрерывного образования  | Возможности и ограничения непрерывного образования взрослых в профилактике социально-психологического вандализма персонала   |  |
|---|--|--|
|   | возможности  | ограничения  |
| <p>Формальное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– общее образование</li> <li>– среднее профессиональное (по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих, по программе подготовки специалистов среднего звена)</li> <li>– высшее (бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации)</li> <li>– подготовка научных кадров в докторантуре</li> </ul> | <p>Позволяет сформировать необходимые общекультурные и профессиональные компетенции, обеспечить требуемый уровень квалификации, профессиональную направленность (мотивы и ценности), чувство профессиональной идентичности с профессиональным сообществом</p>  | <p>Имеет базовый характер, не позволяет мобильно и гибко реагировать на происходящие изменения в профессиональном сообществе, профессиональной деятельности и способах профессионального взаимодействия. Недоступно для реализации в организации или на предприятии, где возникла необходимость профилактики деструктивных действий персонала</p>                          |
| <p>Неформальное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки)</li> <li>– профессиональное обучение</li> <li>– дополнительное образование взрослых (дополнительные общеразвивающие программы)</li> <li>– обучение, не являющееся образовательными программами</li> </ul>     | <p>Позволяет сотруднику поддерживать требуемый уровень социальной и профессиональной компетентности, дает возможность оперативно повысить или изменить профессиональную квалификацию, удовлетворяет возможность в постоянном профессиональном и личностном развитии и актуализирует необходимый потенциал и ресурсы, дает возможность получить навыки конструктивного социального взаимодействия. Доступно для оперативной реализации в организации с учетом ее образовательных потребностей</p> | <p>Необходимы временные и финансовые ресурсы для организации неформального образования. Требуется желание и воля руководителя для организации программ по профилактике деструктивного поведения персонала</p>  |
| <p>Информальное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучение в форме самообразования, которое реализуется самостоятельно (без наставника)</li> </ul>  | <p>Минимизирует затраты организации на реализацию, так как реализуется самостоятельно в свободное от профессиональной деятельности время. Как правило, позволяет профилактировать те формы социально-психологического вандализма, инициаторами которых являются отдельные личности (например, «боссинг»). Многие формы обучения бесплатны и доступны через сеть интернет (открытые мастер-классы, вебинары и др.)</p>  | <p>Поскольку участие в информальном образовании носит, как правило, индивидуализированный характер, изменения также будут проявляться в поведении отдельных сотрудников, которые могут и не демонстрировать деструктивные формы поведения. Малоэффективно при профилактике социально-психологического вандализма групп работников (например, моббинг, сплетни и т. д.)</p> |

**Вывод.** Как уже было отмечено, в самой идее непрерывного образования заложен развивающий потенциал, позволяющий раскрывать ресурсы личности, формировать необходимые компетенции, создавать условия эффективного социального взаимодействия, формировать навыки решения сложных проблем и умение действо-

вать в нестандартных ситуациях, в том числе и профессиональных. Развитие этих компетенций направлено на минимизацию использования деструктивных социальных стратегий, в том числе и социально-психологического вандализма, и переходу к конструктивному социальному и профессиональному взаимодействию.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Воробьева, М. А. Профессиональная деформация специалистов и ее профилактика / М. А. Воробьева // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 2. – С. 22-27.
2. Девятковская, И. В. Роль и риски развития организационного вандализма персонала / И. В. Девятковская, А. Г. Оболенская // Материалы съезда Российского психологического общества / сост. Л. В. Артищева ; под ред. А. О. Прохорова, Л. М. Попова, Л. Ф. Баяновой [и др.]. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2017. – Т. 1. – С. 133-134.

3. Дружилов, С. А. Проблемы моббинга на кафедре вуза / С. А. Дружилов // Высшее образование в России. – 2011. – № 6. – С. 118-122.
4. Зеер, Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования / Э. Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 5. – С. 122-127.
5. Зеер, Э. Ф. Асимметричное профессиональное будущее современной молодежи / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 4. – С. 258-263.
6. Кружкова, О. В. Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала / О. В. Кружкова, И. В. Девятковская // Сибирский психологический журнал. – 2017. – № 63. – С. 150-169.
7. Непрерывное образование взрослого населения в России: масштабы, финансирование, результаты. – URL: [https://memo.hse.ru/data/2019/05/07/1502507363/iam\\_7\\_2019\(92\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2019/05/07/1502507363/iam_7_2019(92).pdf) (дата обращения: 21.11.2019). – Текст : электронный.
8. Осипов, В. Ю. Информационный вандализм, криминал и терроризм как современные угрозы обществу / В. Ю. Осипов, Р. М. Юсупов // Труды СПИИРАН. – 2009. – № 8. – С. 34-45.
9. Сидоров, П. И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессионгенеза / П. И. Сидоров // Экология человека. – 2013. – № 6. – С. 33-41.
10. Программа обследования участия населения в непрерывном образовании. – URL: [https://memo.hse.ru/data/2017/11/17/1161071971/program\\_adult.pdf](https://memo.hse.ru/data/2017/11/17/1161071971/program_adult.pdf) (дата обращения: 25.11.2019). – Текст : электронный.
11. Проект Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. – URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (дата обращения: 21.11.2019). – Текст : электронный.
12. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под редакцией В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина ; ЦСИ и НИУ ВШЭ. – 2017. – URL: [https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf) (дата обращения: 25.11.2019). – Текст : электронный.
13. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (действующая редакция, 2016). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 21.11.2019). – Текст : электронный.
14. Beckers, A. Bullying aus Täter-, Opfer- und Zuschauerperspektive. Eine Untersuchung von situationspezifischen und habituellen Attributionsstilen, am Beispiel von Schülerinnen und Schülern allgemein bildender Gymnasien / A. Beckers. – TOBIAS-lib, 2011.
15. De La Fuente, M. Impact of behavior management training on nurses' confidence in managing patient aggression / M. De La Fuente, A. Schoenfish, B. Wadsworth, et al. // Journal of Nursing Administration. – 2019. – Vol. 49, Issue 2. – P. 73-78.
16. Einarsen, S. Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model / S. Einarsen, M. S. Aasland, A. Skogstad // Leadership Quarterly. – 2007. – Vol. 18, Issue 3. – P. 207-216.
17. Europäische Kommission. Mitteilung der Kommission. Einen Europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen. – Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001. – URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6\\_neues-aus-europa\\_04\\_raum-III.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6_neues-aus-europa_04_raum-III.pdf) (date of access: 21.11.2019). – Text : electronic.
18. Leymann, H. Der neue Mobbingbericht / H. Leymann. – Reinbek-Verlag, 1995.
19. Lipinski, J. Bullying in the workplace: Causes, symptoms, and remedies / J. Lipinski, L. M. Crothers. – New York : Routledge, 2013. – 456 p.
20. Manninen, J. Benefits of Lifelong Learning in Europe: main results of the Bell-Project / J. Manninen, I. Sgier, M. Fleige, etc. – 2014.
21. Ming, J.-L. Using simulation training to promote nurses' effective handling of workplace violence: A quasi-experimental study / J.-L. Ming, H.-M. Huang, S.-P. Hung, et al. // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2019. – Vol. 16, Issue 19. – P. 36-48.
22. Minibas-Poussard, J. Mobbing in higher education: Descriptive and inductive case narrative analyses of mobber behavior, mobbee responses, and witness support / J. Minibas-Poussard, T. Seckin-Celik, H. B. Bingol // Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri. – 2018. – Vol. 18, Issue 2. – P. 471-494.
23. Morphet, J. Prevention and management of occupational violence and aggression in healthcare: A scoping review / J. Morphet, D. Griffiths, J. Beattie, et al. // Collegian. – 2018. – Vol. 25, Issue 6. – P. 621-632.
24. Olweus, D. Bullying or Peer Abuse at School: Facts and Interventions / D. Olweus // Current Directions in Psychological Science. – 1995. – Vol. 4, Issue 6. – P. 196-200.
25. Russo, A. Workplace aggression: Secondary analysis of Croatian research practice / A. Russo, T. Popović // Sigurnost. – 2016. – Vol. 58, Issue 2. – P. 121-135.
26. Solberg, E. M. Bullies and victims at school: Are they the same pupils? / E. M. Solberg, D. Olweus, I. M. Endersen // British Journal of Educational Psychology. – 2007. – Vol. 77. – P. 441-464.

## REFERENCES

1. Vorob'eva, M. A. Professional'naya deformatsiya spetsialistov i ee profilaktika / M. A. Vorob'eva // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2015. – № 2. – S. 22-27.
2. Devyatovskaya, I. V. Rol' i riski razvitiya organizatsionnogo vandalizma personala / I. V. Devyatovskaya, A. G. Obolenskaya // Materialy s"ezda Rossiyskogo psikhologicheskogo obshchestva / sost. L. V. Artishcheva ; pod red. A. O. Prokhorova, L. M. Popova, L. F. Bayanovoy [i dr.]. – Kazan' : Izd-vo Kazan. un-ta, 2017. – T. 1. – S. 133-134.
3. Druzhilov, S. A. Problemy mobbinga na kafedre vuza / S. A. Druzhilov // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2011. – № 6. – S. 118-122.
4. Zeer, E. F. Kontsepsiya professional'nogo razvitiya cheloveka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya / E. F. Zeer // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2012. – № 5. – S. 122-127.



5. Zeer, E. F. Asimmetrichnoe professional'noe budushchee sovremennoy molodezhi / E. F. Zeer, E. E. Symanyuk // *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. – 2013. – № 4. – S. 258-263.
6. Kruzhkova, O. V. Organizatsionnyy vandalizm: k probleme destruktivnogo povedeniya personala / O. V. Kruzhkova, I. V. Devyatovskaya // *Sibirskiy psikhologicheskij zhurnal*. – 2017. – № 63. – S. 150-169.
7. Nepreryvnoe obrazovanie vzroslogo naseleniya v Rossii: masshtaby, finansirovanie, rezul'taty. – URL: [https://memo.hse.ru/data/2019/05/07/1502507363/iam\\_7\\_2019\(92\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2019/05/07/1502507363/iam_7_2019(92).pdf) (data obrashcheniya: 21.11.2019). – Tekst : elektronnyy.
8. Osipov, V. Yu. Informatsionnyy vandalizm, kriminal i terrorizm kak sovremennye ugrozy obshchestvu / V. Yu. Osipov, R. M. Yusupov // *Trudy SPIIRAN*. – 2009. – № 8. – S. 34-45.
9. Sidorov, P. I. Sindrom mobbinga: mental'naya ekologiya destruktivnogo professiongeneza / P. I. Sidorov // *Ekologiya cheloveka*. – 2013. – № 6. – S. 33-41.
10. Programma obsledovaniya uchastiya naseleniya v nepreryvnom obrazovanii. – URL: [https://memo.hse.ru/data/2017/11/17/1161071971/program\\_adult.pdf](https://memo.hse.ru/data/2017/11/17/1161071971/program_adult.pdf) (data obrashcheniya: 25.11.2019). – Tekst : elektronnyy.
11. Proekt Kontseptsii razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya vzroslykh v Rossiyskoy Federatsii na period do 2025 goda. – URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (data obrashcheniya: 21.11.2019). – Tekst : elektronnyy.
12. Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya / pod redaktsiey V. Gimpel'sona, R. Kapelyushnikova, S. Roshchina ; TsSI i NIU VShE. – 2017. – URL: [https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf) (data obrashcheniya: 25.11.2019). – Tekst : elektronnyy.
13. Federal'nyy zakon «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii» ot 29.12.2012 № 273-FZ (deystvuyushchaya redaktsiya, 2016). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (data obrashcheniya: 21.11.2019). – Tekst : elektronnyy.
14. Beckers, A. Bullying aus Täter-, Opfer- und Zuschauerperspektive. Eine Untersuchung von situationspezifischen und habituellen Attributionsstilen, am Beispiel von Schülerinnen und Schülern allgemein bildender Gymnasien / A. Beckers. – TOBIAS-lib, 2011.
15. De La Fuente, M. Impact of behavior management training on nurses' confidence in managing patient aggression / M. De La Fuente, A. Schoenfisch, B. Wadsworth, et al. // *Journal of Nursing Administration*. – 2019. – Vol. 49, Issue 2. – P. 73-78.
16. Einarsen, S. Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model / S. Einarsen, M. S. Aasland, A. Skogstad // *Leadership Quarterly*. – 2007. – Vol. 18, Issue 3. – P. 207-216.
17. Europäische Kommission. Mitteilung der Kommission. Einen Europäischen Raum des Lebenslangens Lernens schaffen. – Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001. – URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6\\_neues-aus-europa\\_04\\_raum-lll.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6_neues-aus-europa_04_raum-lll.pdf) (date of access: 21.11.2019). – Text : electronic.
18. Leymann, H. Der neue Mobbingbericht / H. Leymann. – Reinbek-Verlag, 1995.
19. Lipinski, J. Bullying in the workplace: Causes, symptoms, and remedies / J. Lipinski, L. M. Crothers. – New York : Routledge, 2013. – 456 p.
20. Manninen, J. Benefits of Lifelong Learning in Europe: main results of the Bell-Project / J. Manninen, I. Sgier, M. Fleige, etc. – 2014.
21. Ming, J.-L. Using simulation training to promote nurses' effective handling of workplace violence: A quasi-experimental study / J.-L. Ming, H.-M. Huang, S.-P. Hung, et al. // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2019. – Vol. 16, Issue 19. – P. 36-48.
22. Minibas-Poussard, J. Mobbing in higher education: Descriptive and inductive case narrative analyses of mobber behavior, mobbee responses, and witness support / J. Minibas-Poussard, T. Seckin-Celik, H. B. Bingol // *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*. – 2018. – Vol. 18, Issue 2. – P. 471-494.
23. Morphet, J. Prevention and management of occupational violence and aggression in healthcare: A scoping review / J. Morphet, D. Griffiths, J. Beattie, et al. // *Collegian*. – 2018. – Vol. 25, Issue 6. – P. 621-632.
24. Olweus, D. Bullying or Peer Abuse at School: Facts and Interventions / D. Olweus // *Current Directions in Psychological Science*. – 1995. – Vol. 4, Issue 6. – P. 196-200.
25. Russo, A. Workplace aggression: Secondary analysis of Croatian research practice / A. Russo, T. Popović // *Sigurnost*. – 2016. – Vol. 58, Issue 2. – P. 121-135.
26. Solberg, E. M. Bullies and victims at school: Are they the same pupils? / E. M. Solberg, D. Olweus, I. M. Endersen // *British Journal of Educational Psychology*. – 2007. – Vol. 77. – P. 441-464.