

■ ■ ■ Сравнительный анализ практик буллинга на рабочем месте в России, Германии и США

Томарева И.Г.¹, Марянина Л.А.², Аршинова О.П.²

1. Военный университет имени князя Александра Невского, Москва, Российская Федерация.
2. Волгоградский институт управления, Волгоград, Российская Федерация.

Аннотация. Статья посвящена проблеме буллинга, с которым мы встречаемся повсеместно: в школе, на работе и даже в интернете. В последнее время это стало широко распространенной социальной проблемой, которая нуждается в решении как на уровне психологии, так и на уровне нормативного регулирования и внедрения соответствующих коммуникативных практик на предприятиях. Многие исследователи в различных странах мира называют буллинг «социальной болезнью» XXI века. Буллинг – это некое самоутверждение людей за счет унижения других, травля одного или нескольких работников в трудовом коллективе. Но такое самоутверждение порой несет за собой неприятные последствия. Проблема встречается часто, однако, следует отметить, что его проявление может значительно различаться в зависимости от компании, региона и, что более важно, страны в целом. Это зависит от культуры, менталитета и других факторов. В статье рассматриваются несколько видов буллинга и приводится сравнительный анализ практик буллинга на рабочем месте на основе приведенных в тексте статистических данных, описывающих ситуацию травли на рабочем месте в Германии, США и России. Для каждой страны характерны свои особенности и условия формирования причин, при которых возникает буллинг, и свои механизмы урегулирования этой проблемы.

Ключевые слова: буллинг, моббинг, издевательства, неприязнь, остракизм, культура, коммуникативные практики, социальная коммуникация, Россия, США, Германия

Для цитирования: Томарева И.Г., Марянина Л.А., Аршинова О.П. Сравнительный анализ практик буллинга на рабочем месте в России, Германии и США // Коммунология. 2023. Том 11. № 2. С. 128-137. DOI 10.21453/2311-3065-2023-11-2-128-137.

Сведения об авторах: Томарева Ирина Геннадиевна – кандидат педагогических наук, доцент, факультет иностранных языков Военного университета имени князя Александра Невского. Адрес: 111033, Россия, г. Москва, ул. Волочаевская, 3/5. E-mail: tomareva@bk.ru. Марянина Лидия Анатольевна – старший преподаватель кафедры лингвистики и межкультурной коммуникации Волгоградского института управления. Адрес: 400066, Россия, г. Волгоград, ул. Гагарина, 8. E-mail: lida.maryanina@yandex.ru. Аршинова Ольга Петровна – студент Волгоградского института управления. E-mail: arshinova-03@mail.ru.

Статья поступила в редакцию: 12.04.2023. *Принята к печати:* 07.06.2023.

Введение. На сегодняшний день все больше внимания уделяется проблеме исследования травли в повседневной жизни и на рабочем месте, для которой применяется такой термин, как буллинг. Впервые на данную проблему обратили внимание в Норвегии и Швеции в 70-х годах XX века.

Основоположниками исследования данной проблемы считаются П. Хайнеманн и Д. Олвеус [Heinemann; Olweus], изучавшие проблемы школьного буллинга, а также Х. Леман, посвятивший значительную часть исследований практикам травли сотрудников на рабочем месте [Leymann]. Также стоит выделить работы российских авторов, посвященные как буллингу в школе и подростковой среде [см., например: Кривцова; Белевич; Баранов; Кон; Филатова и др.]. И, наконец, в последние годы появляется достаточно много интересных научных работ, посвященных феномену буллина в различных и возрастных категориях и ситуациях, в том числе в трудовых коллективах [Бочавер, Хломов; Лучинкина, Фазилова; Шапкина; Соловьев; Сидоров; и др.].

На протяжении долгого времени буллинг был житейским, но не научным термином. Однако массовость данного явления привела к возрастанию интереса со стороны научного сообщества. На сегодняшний день буллинг – это проблема международного характера, включающая целый ряд социологических, психологических и педагогических аспектов. Однако, единое определение термину «буллинг» разработано не было. В широком смысле под буллингом понимают конфликтное поведение людей. Помимо этого, в психологической литературе также существуют и более узкие определения данного термина. Например, Э. Миллер и Д. Лейн [Миллер; Лейн] сравнивают это понятие с травлей и рассматривают его как длительный процесс сознательного жестокого отношения, физического и (или) психического.

Буллинг в современном обществе ассоциируется не только со школьной средой. Это явление проявляется и в других сферах человеческой жизни, таких как, например, общение в сети «Интернет», на рабочем месте. Именно широкое распространение данной проблемы является наиболее веской причиной дальнейшего изучения такого феномена, как буллинг.

К определению понятия буллинга

Раскрывая понятие буллинга, в среде его участников выделяют агрессоров, жертву и свидетелей. Замкнутость, неуверенность в себе можно отнести к характеристике жертв буллинга. Изоляция от коллектива, недоверие являются частыми спутниками жертв буллинга. Во взрослой жизни может произойти «залипание» в роли жертвы, чувство токсического стыда или комплексы, связанные с поводами травли [Реан, Коновалов]. Роль свидетелей опосредована, она выражается в поддержке агрессора. Непосредственного участия в травле они не принимают. Стыдясь своего безучастного поведения, испытывая страх оказать на месте жертвы, ожесточает свидетелей. Они привыкают к чувству вины, а жестокость становится для них нормой [Там же].

Термин буллинг происходит от английского слова «bully» означающего «хулиган, драчун, насильник». Данный термин имеет разные трактовки. Так, например, есть точка зрения, что под буллингом следует понимать «повторяющиеся акты

различных видов насилия и издевательств, со стороны одного лица или группы лиц в отношении индивида, который не может себя защитить»¹.

Оксфордский словарь даёт следующее толкование изучаемого понятия: «Буллинг – это процесс, когда один человек, используя свою силу, ранит другого человека физически или морально»².

Существуют несколько видов буллинга:

1. Физическое, которое подразумевает использование различной степени силы по отношению к жертве, вплоть до побоев.

2. Эмоциональный буллинг. Данный вид издевательств наиболее распространен и представляет собой систематические унижения, насмешки и оскорбления.

3. Экономический буллинг – подвид издевательств, при котором происходит вымогательство, отобрание или порча имущества жертвы.

4. Кибербуллинг. При данной разновидности издевательств используются современные средства коммуникации. Такого рода буллинг может выражаться, например, в распространении порочащей человека информации с помощью сети «Интернет», или же видеосъемке издевательств над жертвой. При этом социальные сети занимают лидирующее место по частоте его встречаемости. Этот вид травли в основном проявляется в виде распространения слухов и сплетен, негативных комментариев и оскорбительных картинок [Абашкина: 120].

5. Еще одной разновидностью буллинга является моббинг или же офисная травля, при которой издевательства совершаются в рабочей среде. Для моббинга характерно именно эмоциональное и психологическое воздействие на жертву.

Издевательства являются как частью повседневной жизни, так и профессиональной деятельности. Причинами этого становится вытравливание сотрудника коллектива с помощью разного вида давления, начиная со словесного и психологического и заканчивая физическим давлением. Но не каждый вид неприязни со стороны коллег является буллингом.

Выделяют два качества, которые являются определяющими для буллинга на рабочем месте:

1. Систематичность. Если издевательства со стороны начальника или коллеги носят систематический и, следовательно, целенаправленный характер, налицо уголовно наказуемое деяние. До этого проступок можно было бы оправдать как «разовую оплошность».

2. Повторность, т.е. совершение издевательств неоднократно на протяжении продолжительного периода времени. Одинокный акт издевательства не всегда говорит о наличии целенаправленного психотеррора.

¹ Буллинг // Республиканский центр психологической помощи [эл. ресурс]: <https://rcpp.by/article/slovar-terminov-po-bullingu/> (дата обращения: 02.04.2023).

² Буллинг // Большой оксфордский толковый словарь английского языка = Oxford school dictionary / под ред. А. Делаханты и Ф. Макдональда. М.: АСТ; Oxford: Астрель, 2002.

Целью кадрового управления в этом случае является систематическое рассмотрение причин и мотивов возникновения буллинга, смягчение существующих издевательств и предотвращение будущих издевательств.

Буллинг на рабочем месте – распространенное явление в каждой стране. Согласно статистическим исследованиям, постоянным издевательствам на работе подвергаются множество людей. И если 20 лет назад в Европе и Северной Америке на буллинг жаловались от 10 до 15% сотрудников [Крюкова: 50], то сегодня данные опросов показывают, что издевательствам на работе подвергаются свыше 60% сотрудников в России¹ и до 85 % – в Соединенных Штатах².

Для практик буллинга вне зависимости от страны характерно прохождение нескольких условных последовательных стадий. Российские авторы выделяют три стадии. Вначале возникает открытый конфликт в коллективе, при котором четко можно выделить противостоящие группы и лиц, сохраняющих нейтралитет. Затем происходит выделение отдельной жертвы, которую отождествляют с причиной возникновения конфликтной ситуации и против которой направляется агрессия от других членов коллектива. Деление на группы исчезает, а появляются только агрессоры и их жертва. Происходит подмена причины агрессии, которая отождествляется с личностью выбранного для травли человека. Напряжение в коллективе растет и требует выхода, который может выражаться как в официальных действиях, например, требованиях перевода жертвы в другой отдел, так и в психологическом насилии. Третья стадия наступает только в случае выбора второго варианта. На данном этапе сплоченная против жертвы группа начинает использовать различные способы эмоционального и психологического давления, например, такие как слухи и угрозы.

Зарубежные авторы выделяют пять стадий [Leymann]:

Формирование предпосылок. Возникает повод для начала давления. В качестве такового могут служить любые конфликты и противоречия, а также сложная эмоциональная обстановка в коллективе.

Начальная стадия. Коллектив объединяется, обсуждая объект преследования. Проявляются некоторые (пока еще не согласованные) действия против него. Сам он переживает первые эмоциональные срывы.

Активные нападения. Выражаются в согласованных актах издеательства. Это могут быть коллективная дезинформация, насмешки и едкие колкости, распространение клеветы. Игнорирование. Буллинг переходит в новую стадию – общую изоляцию жертвы от коллектива. Ее осознанно перестают замечать и исключают из жизни компании вне рабочей зоны.

¹ Буллинг в корпоративной среде // Общество работодателей нового поколения [эл. ресурс]: <https://www.age-diversity.ru/bullying> (дата обращения: 12.03.2023).

² Workplace Bullying Statistics Research & Facts, Updated 2023 // MyDisabilityJobs, March 31, 2023 [эл. ресурс]: <https://mydisabilityjobs.com/statistics/workplace-bullying/#statistics-on-bullying-awareness> (дата обращения: 12.03.2023).

Потеря места работы. Не понимая, как бороться с буллингом на работе, человек предпочитает покинуть ее. Если не делает этого самостоятельно, его приносят в открытой форме или специально проблематизируют его профессиональную деятельность.

В рамках альтернативного подхода выделяют следующие этапы: незавершенное случившегося конфликта → отчуждение → превышение власти → ошибочные медицинские диагнозы → «выдавливание» из профессиональной сферы.

Практики буллинга в России, Германии и США

Ситуация в России оставляет желать лучшего: по результатам анонимного социологического опроса, проведенного МТС и HR-проектом «Компании для всех возрастов» в профильных HR группах и сообществах True HR, Злой HR, SKOLKOVO HR Club, свыше 60% респондентов пожаловались на случаи травли на работе. В нем приняли участие сотрудники 27 различных отраслей, включая ИКТ, сферу продаж и другие¹. В 93% случаев против работников используют психологическое давление. 68% людей признались, что негативные действия против них совершали их начальники. Зачастую с разными формами травли на рабочем месте сталкиваются женщины (в этом признались 42% респондентов), новые сотрудники (39%) и специалисты высокого уровня (32%). Почти треть (30%) столкнулись с издевательствами на фоне ограниченных возможностей здоровья и преклонного возраста².

Противодействовать буллингу сложно, так как официальные меры могут ещё больше обострить конфликт. При возникновении таких ситуаций руководителю рекомендуется следующая последовательность действий: во-первых, изначально обозначить строго нейтральную позицию, затем найти так называемого человека доверия, который не вовлечен в конфликт и с которым можно анонимно обсудить сложившуюся ситуацию. В связи с тем, что в небольших организациях найти такого человека бывает проблематично, для разрешения конфликта приглашают психологов, которые не только способствует выявлению первопричин проблемы, но и помогают в ее разрешении. Отечественная правовая конструкция охраны труда не приспособлена для ее применения в целях защиты работника от психологического насилия. В ТК РФ меры по обеспечению защиты от психологического насилия на рабочих местах не отражены в числе направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210), не представлены как обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и не включены в систему гарантий прав работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда³.

¹ Буллинг в корпоративной среде // Общество работодателей нового поколения [эл. ресурс]: <https://www.age-diversity.ru/bullying> (дата обращения: 12.03.2023).

² Там же.

³ ТК РФ Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда // Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023), Консультант+ [эл. ресурс]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ed198846c41aa4fc2123f3abe0fe692a5587c5ed/ (дата обращения: 10.04.2023).

В Германии опрос общественного мнения (Statista, 2021) показал, что порядка 30% респондентов сталкивались с издевательствами на рабочем месте. Из них 75% заявили, что виновниками издевательства были их коллеги, 54% отметили, что буллинг исходил от руководителей, и только в 9% случаев издевательства исходили от подчиненных¹.

Статистика США показывает следующие цифры²: согласно опросу общественного мнения (2023), в Соединенных Штатах 79,3 млн. работников страдают от издевательства на рабочем месте. 67% обидчиков – мужчины, 33% – женщины, увольняется порядка 23% жертв буллинга. Буллинг на рабочем месте считается второй по значимости причиной стресса и выгорания. При этом исследование 2016 года показало, что 8 из 10 человек подвергались киберзапугиванию на рабочем месте за последние шесть месяцев. В среднем 30% работников отметили, что страдают или страдали от буллинга на рабочем месте ранее. Опрос, проведенный в 2019 году, показал, что почти 94% из 2081 сотрудников сообщили, что подвергались издевательствам на рабочем месте – на 19% больше, чем за предшествующие одиннадцать лет. Более 51% респондентов сообщили, что подвергались издевательствам со стороны своего начальника или менеджера. В результатах опроса обращают на себя внимание частые жалобы на физическое издевательство – использование физических действий для доминирования и контроля. Это может быть физическое насилие, включая удары, толчки, пинки или даже пощечины. Сюда относится кража или повреждение чужого имущества³.

В последние годы исследования буллинга дополнены группой вопросов, посвященных издевательствам на удаленной работе⁴. Перечень распространенных практик буллинга пополнили издевательства во время виртуальных совещаний и частных встреч и рассылка оскорблений по электронной почте.

Значительный процент пострадавших, как и в России, уходит и находит другую работу – это одна из причин высокой текучести кадров, которая не обсуждается открыто.

Защита от издевательства на рабочем месте во многих странах регламентируется на основе общепринятых законов. Германия же не имеет общего закона о борьбе с издевательствами. Тем не менее, издевательства также являются уголовным преступлением и считаются посягательством на права личности чело-

¹ Mobbing am Arbeitsplatz: Täter nach Hierarchieebene in Deutschland im Jahr 2021 // Statista, 28.03.2023 [эл. ресурс]: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1244775/umfrage/taetern-bei-mobbing-am-arbeitsplatz/> (дата обращения: 12.03.2023).

² Workplace Bullying Statistics Research & Facts, Updated 2023 // MyDisabilityJobs, March 31, 2023 [эл. ресурс]: <https://mydisabilityjobs.com/statistics/workplace-bullying/#statistics-on-bullying-awareness> (дата обращения: 12.03.2023).

³ Там же.

⁴ Там же.

века, защищенные статьями 1 и 2 Основного закона¹. Виновные могут быть привлечены к уголовной ответственности² за:

- оскорбление (статья 185 Уголовного кодекса);
- нецензурная лексика (статья 186 Уголовного кодекса);
- клевета (статья 187 Уголовного кодекса);
- нападение (статья 223 Уголовного кодекса).

Жертвы издевательств также могут воспользоваться правом на подачу жалоб в соответствии с Законом о конституции предприятия (§84 I BetrVG)³ и пожаловаться своему работодателю на несправедливое обращение.

Выводы. Практики буллинга получили широкое распространение в различных социальных группах и могут проявляться в различных формах социального взаимодействия. Издеательства являются частью повседневной и профессиональной жизни. Массовый переход сотрудников на удаленную работу не решил проблему травли на рабочих местах, но привел к распространению новых практик буллинга во время онлайн совещаний и в рабочей переписке и чатах. Для каждой страны характерны свои особенности буллинга, которые определяются различиями в воспитании и культуре. Согласно приведенным статистическим данным, в США буллинг существенно более распространен, чем в Германии и в России. По крайней мере так выглядят данные, основанные на проведении анонимных опросов. Принципиальное различие между странами заключается в предпринимаемых как на уровне кадровых служб, так и на уровне законодательств мер противодействия буллингу. Так, если в Германии издеательства уголовно наказуемы, то в России борьба с буллингом не закреплена даже в статьях трудового кодекса. Несмотря на принимаемые юридические меры по защите прав работников, проблема буллинга на рабочем месте остается актуальной для изучения и требует новых и эффективных законов и управленческих практик.

Источники

Абашкина О. (2007). Моббинг по-немецки // Справочник по управлению персоналом. № 9. С. 120-123.

Баранов А.А., Рожина С.В. (2015). Кибербуллинг – новая форма угрозы безопасности личности подростка // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. № 11. С. 62-66. EDN: VHIJBD

Белевич А.А. (2015). Об опыте исследования степени распространения буллинга в подростковой среде // Известия АСОУ. № 3-22. С. 68-82. EDN: WDHSNB

¹ Конституция Германии [эл. ресурс]: <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz> (дата обращения: 12.03.2023).

² Уголовный кодекс Германии [эл. ресурс]: <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/> (дата обращения: 12.03.2023).

³ Закон о конституции предприятия [эл. ресурс]: <http://www.sapler.igm.de/demokratie/bvg084.html> (дата обращения: 12.03.2023).

- Бочавер А.А., Хломов К.Д. (2013). Буллинг как объект исследования и культурный феномен // Психология. Журнал ВШЭ. Т. 10. № 3. С. 149-159. EDN: SHBFZX
- Кон И. (2016). Что такое буллинг и как с ним бороться // Семья и школа. № 11. С. 15-18.
- Кривцова С.В., Шапкина А.Н., Белевич А.А. (2016). Школьный буллинг: об опыте исследований распространенности буллинга в школах Германии, Австрии, России // Образовательная политика. Т. 3. № 73. С. 2-25. EDN: LYGICN
- Крюкова Е. (2005). Моббинг: слово иностранное, а условия – наши // Служба кадров и персонал. № 3. С. 50-52.
- Лейн Д.А. (2001). Школьная травля (буллинг) // Детская и подростковая психотерапия // Под ред. Д. Лейна и Э. Миллера. СПб.: Питер. С. 240-274.
- Лучинкина И.С., Фазилова А.Э. (2019). Психологические особенности личности, включенной в ситуацию буллинга в реальном и виртуальном пространстве // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. № 4 (18). С. 46-49. EDN: IQWSLT
- Миллер А. (2010). Воспитание, насилие и поколение. М.: Класс.
- Реан А.А., Коновалов И.А. (2019). Проявление агрессивности подростков в зависимости от пола и социального-экономического статуса семьи // Национальный психологический журнал. № 1. С. 23-33.
- Сидоров П.И. (2013). Синдром моббинга: психический терроризм в ментальной экологии "офисных войн" // Психотерапия. № 8. С. 2-8. EDN: VUFBVV
- Соловьёв А. (2007). Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. № 12. С. 39-46.
- Филатова В.О., Бутовская М.Л., Калиниченко О.В. (2018). Буллинг в российской школе: что говорят ученики и что знают учителя // Вопросы психологии. № 2. С. 27-41. EDN: XURTYT
- Шапкина А.Н. (2015). Из опыта антибуллинговой работы в Германии // Известия АСОУ. № 3-2. С. 59-68. EDN: WDHSMT
- Heinemann P. (1972). Mobbing – ber Gruppengewalt bei Kindern. Stockholm.
- Leymann H. (1993). Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek: Rowohlt.
- Leymann H. (1995). Der neue Mobbingbericht – Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Leymann H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. No. 5 (2). P. 165-184.
- Olweus D. (1994). Bullying at school: basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. V. 35. N 7. P. 1171-1190. <http://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1994.tb01229.x>
- Olweus D., Limber S. (2010). Olweus Bullying Prevention Program Implementation and Evaluation over Two Decades. In: Jimerson S., Swearer S., Espelage D. (eds.) *The Handbook of Bullying in Schools: An International Perspective*. New York: Routledge. P. 377-401.

■ ■ ■ Bullying Practices in Russia, Germany and the United States (comparative analysis)

Tomareva I.G.¹, Maryanina L.A.², Arshinova O.P.²

1. Military University of the Defence Ministry of the Russian Federation, Moscow, Russia.

2. Volgograd Institute of Management, Volgograd, Russia.

Abstract. The article is devoted to the problem of bullying that is today encountered literally everywhere: at school, at work and on the Internet. Recently it has become a social and psychological problem that needs to be addressed both at the level of psychology and at the level of normative regulation and the introduction of appropriate communication practices in enterprises. Many researchers call bullying a social disease of the 21st century. Bullying is a kind of self-assertion of people at the expense of humiliation of others, harassment of one or more employees in the labor collective. However, such self-assertion brings unpleasant consequences – in terms of both labor management and psychological health of the victims. The problem of bullying is very common, however, it should be noted that its manifestation could vary significantly depending on the company, region and, more importantly, the country as a whole. It depends on culture, mentality and other factors. The authors consider several types of bullying practices and provide a comparative analysis of workplace bullying, based on statistical data describing the situation in Germany, the USA and Russia. Each country has its own characteristics and conditions for the formation of reasons for bullying, and its own mechanisms for solving this problem.

Keywords: bullying, mobbing, bullying, hostility, ostracism, culture, communication practices, social communication, Russia, USA, Germany

For citation: Tomareva I.G., Maryanina L.A., Arshinova O.P. (2023). Bullying Practices in Russia, Germany and the United States (comparative analysis). *Communicology (Russia)*. Vol. 11. No. 2. P. 128-137. DOI: 10.21453/2311-3065-2023-11-2-128-137.

Inf. about the authors: Tomareva Irina Gennadievna – CandSc(Ped.), associate professor at faculty of foreign languages, Military University of the Defence Ministry of the Russian Federation. Address: 111033, Russia, Moscow, Volochaevskaya st., 3/5. E-mail: tomareva@bk.ru. Maryanina Lidia Anatolyevna – senior lecturer, Department of Linguistics and Intercultural Communication, Volgograd Institute of Management. Address: 400066, Russia, Volgograd, Gagarina st., 8. E-mail: lida.maryanina@yandex.ru. Arshinova Olga Petrovna – student of the Volgograd Institute of Management. Address: 400066, Russia, Volgograd, Gagarina st., 8. E-mail: arshinova-03@mail.ru.

Received: 12.04.2023. *Accepted:* 07.06.2023.

References

- Abashkina O. (2007). Mobbing in German. *Handbook of personnel management*. No. 9. P. 120-123 (in Rus.).
- Baranov A.A., Rozhina S.V. (2015). Cyberbullying – a new form of threat to the security of a teenager's personality. *Bulletin of the Baltic Federal University*. No. 11. P. 62-66 (in Rus.). EDN: VHIJBD

- Belevich A.A. (2015). On the experience of studying the extent of bullying in adolescents. *Izvestiya ASOU*. No. 3-22. P. 68-82 (in Rus.). EDN: WDHSNB
- Bochaver A.A., Khlomov K.D. (2013). Bullying as an Object of Research and a Cultural Phenomenon. *Psychology. HSE Journal*. V. 10. No. 3. P. 149-159 (in Rus.). EDN: SHBFZX
- Con I. (2016). What is bullying and how to deal with it. *Family and school*. No. 11. P. 15-18 (in Rus.).
- Filatova V.O., Butovskaya M.L., Kalinichenko O.V. (2018). Bullying in the Russian School: What Students Say and What Teachers Know. *Issues of Psychology*. No. 2. P. 27-41 (in Rus.). EDN: XURTYT
- Heinemann P. (1972). Mobbing – ber Gruppengewalt bei Kindern. Stockholm.
- Krivtsova S.V., Shapkina A.N., Belevich A.A. (2016). School bullying: about the experience of studying the prevalence of bullying in schools in Germany, Austria, Russia. *Educational Policy*. V. 3. No. 73. P. 2-25 (in Rus.). EDN: LYGICN
- Kryukova E. (2005). Mobbing: the word is foreign, but the conditions are ours. *Service and Personnel*. No. 3. P. 50-52 (in Rus.).
- Kryukova E. (2005). Mobbing: the word is foreign, but the conditions are local. *Personnel Service and Personnel*. No. 3. P. 50-52 (in Rus.).
- Lane D.A. (2001). School bullying (bullying). In: D. Lane, E. Miller (eds.). Child and adolescent psychotherapy. St. Petersburg: Peter. P. 240-274 (in Rus.).
- Leymann H. (1993). Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek: Rowohlt.
- Leymann H. (1995). Der neue Mobbingbericht – Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Leymann H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. No. 5 (2). P. 165-184.
- Luchinkina I.S., Fazilova A.E. (2019). Psychological features of a person involved in a situation of bullying in real and virtual space. *Uchenye zapiski Krymskogo inzhenerno-pedagogicheskogo universiteta. Series: Pedagogy. Psychology*. No. 4 (18). P. 46-49 (in Rus.). EDN: IQWSLT
- Miller A. (2010). Education, violence and generation. M.: Class (in Rus.).
- Olweus D. (1994). Bullying at school: basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. V. 35. No. 7. P. 1171-1190. <http://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1994.tb01229.x>
- Olweus D., Limber S. (2010). Olweus Bullying Prevention Program Implementation and Evaluation over Two Decades. In: Jimerson S., Swearer S., Espelage D. (eds.) The Handbook of Bullying in Schools: An International Perspective. New York: Routledge. P. 377-401.
- Rean A.A., Konovalov I.A. (2019). The manifestation of adolescent aggressiveness depending on gender and socio-economic status of the family. *National Psychological Journal*. No. 1. P. 23-33 (in Rus.).
- Shapkina A.N. (2015). From the experience of anti-bullying work in Germany. *Izvestiya ASOU*. No. 3-2. P. 59-68 (in Rus.). EDN: WDHSMR
- Sidorov P.I. (2013). Mobbing Syndrome: Psychic Terrorism in the Mental Ecology of "Office Wars". *Psychotherapy*. No. 8. P. 2-8 (in Rus.). EDN: VUFBBV
- Solovyov A. (2007). Mobbing as an element of social conflict. *Kadrovik*. No. 12. P. 39-46 (in Rus.).