

высших компетенций; чем меньше предприятие, т.е. чем непосредственнее контакты между работниками, тем теснее и ближе характеристики коммуникативного и нормативного характера, выражающие особенности функционирования таких предприятий, эффективность которых в значительно большей степени зависит от индивидуальных вкладов; сугубо внутренние корпоративные качества находятся на периферии профессионального ценностного сознания работников и в малой степени отражают феномен социальной ответственности, так как они ориентированы на обслуживание компании, а не на более широкий социальный контекст.

Статус работника, естественным образом сопряженный с его функционально-ролевыми действиями, а следовательно, и с используемыми на предприятии социально-экономическими технологиями, также влияет на структуру профессионального ценностного сознания работников. В частности, подтверждением этому служит заметное отличие ответов топ-менеджеров по качествам социально-организационного характера. Именно они (топ-менеджеры) задают стратегические цели организации, обеспечивают их выполнение, требуя мобилизации определенных компетентностей от персонала, а также включаются во внешние для компании связи.

Руководители среднего уровня выше, чем представители других структурных групп, ставят «дисциплинированность» и заметно ниже «креативность»; в то же время по такому внутреннему корпоративному качеству, как «лояльность компании», они значительно ближе к рядовым сотрудникам, уступая топ-менеджерам.

*Е.А. Куделевич, ассистент
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМА МОББИНГА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

На современном производстве важную роль играет не только развитие технического прогресса, но и «человеческий фактор». На опыте 63 наиболее преуспевающих корпораций американские исследователи пришли к выводу, что в качестве главного источника роста производительности следует рассматривать людей. Речь идет и о квалификации работников, и об их отношении к труду.

Особое значение в производительности имеет культура труда. Исследователи выделяют в ней три компонента: совершенствование трудовой среды; культура взаимоотношений между участниками труда; осмысление участниками трудовой деятельности содержания трудового процесса.

Современная трудовая деятельность человека неразрывно связана с трудовым коллективом. В современном понимании коллектив — это не механическое соединение какого-либо количества людей, а малая группа, объединенная совместной деятельностью и общей целью общность людей. Но независимо от вида коллектива успех зависит прежде всего

от сплочения и спаянности действий его членов, от вклада каждого человека в общее дело.

Особым типом коллективных отношений являются деловые отношения, которые складываются между людьми в процессе их совместной деятельности. Этот тип отношений всегда подчинен определенным правилам, его особенность заключается в том, что деловые отношения носят обязательный характер.

Моббинг (от англ. *mob* — толпа) — психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т.п.

Первые исследования в области моббинга проводил ученый-медик, доктор Ханц. Исследования проводились на рабочих местах в Швеции в начале 1980-х гг. Изучалось такое явление, как «психологический террор», который включает «систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного». Лейман определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, крики.

Чаще всего моббинг начинается с конфликта, причем любого. Такой конфликт часто возникает из-за разного рода перемен, а потом он не исчезает, а постепенно обостряется до такой степени, когда уже нет пути назад.

Специалисты выделяют несколько разновидностей моббинга: горизонтальный (угроза исходит от коллег); вертикальный (задействована иерархическая система); сэндвич-моббинг (комбинация вертикального и горизонтального).

Организационные причины моббинга: отсутствие обратной связи; попустительское отношение к любителям интриг и закулисных игр; плохая организация информационных потоков; расплывчатые границы ответственности и служебных обязанностей; отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста; превалирование интимных или родственных связей между подчиненными и руководством; большая перегрузка отдельных специалистов.

При объяснении природы и причин конфликтов сформировались два подхода: ресурсный подход (материальная составляющая); ценностный подход (нравственная составляющая). В реальных ситуациях моббинга, как правило, перелетаются мотивы как ресурсного, так и ценностного характера.

Некоторые авторы (П. Сорокин) причины конфликтов видят в характере неудовлетворенных «базовых» потребностей, не осмысленных рационально, но связанных с инстинктами (самосохранение, самовыражение и т.д.). Другие же авторы (М. Вебер) связывают конфликты с

проблемой власти, рассматривая конфликт в рамках отношений господства и подчинения.

Трудовой фактор как один из факторов производства характеризует труд занятых в производственном процессе работников. Он определяется не только количеством работников и затратами труда, но и во все большей степени — трудовой отдачей. Поэтому в экономических расчетах при характеристике данного фактора наряду с величиной используют и такую характеристику труда, как производительность. Полная трудовая отдача может иметь место лишь при нормальном социально-психологическом климате, что приведет к росту качества товаров, работ и услуг.

*А.А. Мазараки, д-р экон. наук, профессор
КНТЭУ (Киев, Украина)*

ПУТИ МИНИМИЗАЦИИ НЕГАТИВНОГО ВЛИЯНИЯ МИРОВОГО ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА ЭКОНОМИКУ УКРАИНЫ

Первые кризисные тенденции в экономике Украины начали проявляться с августа 2008 г. и характеризовались резким уменьшением объемов производства в основных экспортоориентированных и смежных с ними отраслях. Главной причиной такой ситуации стало резкое уменьшение спроса на отечественную продукцию на мировом рынке, ухудшение конъюнктуры на сырьевых рынках, а также хаотический отток капиталов иностранных и украинских инвесторов.

На сегодня главными кризисными факторами для украинской экономики остаются: дальнейшее углубление мирового финансового кризиса; отток капитала; рецессивное развитие стран — основных внешне-торговых партнеров Украины; технологическое отставание отечественных производителей; сырьевая структура производства; высокая зависимость национальной экономики от внешних рынков и мировой рыночной конъюнктуры.

Несмотря на все усилия, мировой финансовый кризис продолжает углубляться, что, в свою очередь, вызывает дальнейшее ухудшение экономической ситуации в Украине, которая характеризуется такими негативными проявлениями, как продолжение сокращения объемов производства, увеличение объемов нерезализованной продукции, сокращение доходов населения, уменьшение доходной базы Государственного и местных бюджетов, отток капитала, рост недоверия к банковской системе, возрождение и развитие бартерных операций и операций с двальческим сырьем, увеличение уровня долларизации экономики, негативные тенденции на рынке труда и др.

Главные усилия по стабилизации экономической ситуации в Украине должны быть направлены на реализацию следующих целей:

- достижение макроэкономической стабилизации;
- недопущение снижения уровня жизни населения;

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.