поиск информации и позволит больше времени уделить выполнению функциональных обязанностей, и, соответственно, возрастет выработка работника.

На основе проведенного анализа процедур и процессов НАО «ПКБ» были выявлены недостатки, влияющие на эффективность деятельности персонала. Основной проблемной зоной, влияющей на эффективность работы персонала, является процесс обучения, который требует совершенствования в части проведения следующих мероприятий: улучшения процесса внутреннего обучения; повышения эффективности системы дистанционного обучения и др.

Таким образом, оценка результатов деятельности персонала помогает выявить потребности в обучении и определить эффективность обучающих программ, а также те критерии, оценки и стандарты, в соответствии с которыми оцениваются результаты работников, количественная и качественная потребность в персонале и, в дальнейшем формирование кадрового резерва.

1. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: учебник. М.: Изд-во Юрайт, 2014. – 378 с.
2. Рудавина Е., Екомасов В. Большая книга директора по персоналу. СПб.: Питер, 2011. – 402 с.
3. Слинков В. Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации. М.: 2010. – 476 с.

Кочетов А.А., Литвина М.И.

Особенности возникновения психологической агрессии со стороны руководителей в отношении молодых специалистов в автотранспортной сфере

*ФГБОУ ВО Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-204

idsp: ljjournal-10-2019-204

Аннотация

В статье рассматриваются понятия, причины возникновения и цели моббинга и одной из его форм – боссинга (психологическая агрессия со стороны руководителя). За платформу проявления боссинга в адрес молодых специалистов была взята автотранспортная отрасль, где молодые специалисты наиболее часто сталкиваются с проявлением психологического насилия со стороны руководства по отношению к себе. В статье отображены причины возникновения боссинга в автотранспортной отрасли и дан ряд рекомендаций по ослаблению напряженности и конфликтных настроений между сторонами.

Ключевые слова: моббинг, боссинг, молодые специалисты, психологическая агрессия, автотранспортная отрасль

Abstract

The article discusses the concepts, causes, and goals of mobbing and one of its forms, the bossing (psychological aggression coming from the manager). The motor transport industry is taken as a platform for demonstration of bossing against young professionals, where young professionals most often experience psychological violence from the bosses towards themselves. The article shows the reasons of bossing in the motor transport industry, and a number of recommendations for easing tensions and conflict moods between the parties are given.

Keywords: mobbing, bossing, young specialists, psychological aggression, motor transport industry

Проблема конкурентоспособности на рынке труда, товаров и услуг в последние десятилетия стала междисциплинарной, горизонт ее познания расширяют философия, психология, социология, управление персоналом, экономика труда и другие науки. Это вызвано острой необходимостью в определении побудителей успеха, механизмов, участвующих в регулировании направленного на успех поведения работника, инструментов и подходов его формирования и поддержки, инструментов диагностики и устранения демотиваторов, одним из которых является моббинг [1].

Моббинг – систематическое поведение человека или группы, в большинстве случаев в направленное на индивида, который, оказавшись в результате беззащитным и беспомощным, пребывает в таком состоянии из-за продолжительных часто (минимум один раз в неделю) происходящих на протяжении длительного времени (минимум шесть месяцев) моббинг-действий и испытывает существенные психические, психосоматические и социальные страдания [5].

Нападки и притеснения со стороны коллег по работе как явление известны уже давно, но как отдельную психологическую проблему их начали рассматривать только в конце 70-х – начале 80-х годов XX века. Впервые эту проблему начали изучать в Швеции [3].

Моббинг на рабочем месте – явление для российских хозяйствующих субъектов не новое. Обозначаемые в другой терминологии, явные и неявные факты его проявления были и остаются источниками межличностных и производственных конфликтов, но зачастую трактуются как случайные, неосознанные, нередко – скрываемые [1].

Первоочередной целью моббинга являются нападки на индивида и его социальные связи, например, непризнание достижений и нанесение вреда репутации. Чаще всего это распространение слухов и ложных сведений, которые ставят под сомнение личную и профессиональную репутацию работника. При этом речь о поведении, которое в своей совокупности нарушает общие права человека, вредит его чести и достоинству или другим возможностям защиты [4]. Жертвой моббинга может стать как молодой специалист, так и профессионал со стажем.

При значительном многообразии форм моббинга, или моббинг-действий, наиболее часто на практике встречается такое проявление моббинга, как боссинг. Боссинг – моральное преследование сотрудника руководителем. Как разновидность моббинга боссинг включает такие действия, как подрыв компетенции нижестоящих руководителей или подчиненных, критика внешнего вида или возраста, дискредитация родственников, акцентирование внимания на происхождении, перекладывание ответственности за возникающие проблемы с партнерами или сотрудниками, а также личные оскорбления или непристойные шутки в адрес работника. Руководитель-моббер может использовать свое положение, давая ненужные или взаимопротиворечащие указания, планируя слишком мало времени для выполнения работы или не принимая ее, указывая на «недостатки» [1].

К основным причинам боссинга можно отнести такие как:

- руководитель может осознавать, что сотрудник превосходит его в профессиональном плане, и желать избавиться от соперника;
- некоторые руководители просто самоутверждаются за счет сотрудников;
- руководитель не соответствует занимаемой должности по уровню профессионализма и человеческим качествам. Вместо того, чтобы создавать здоровую атмосферу в коллективе, он демотивирует сотрудников;
- место нужно освободить для «протеза». Сложный вариант, ведь когда нужно пристроить нужного человека, шансов на спасение практически нет;

- личная неприязнь.

По статистике, более половины случаев преследований на рабочем месте осуществляются по инициативе или даже при непосредственном участии руководителя. Согласно исследованиям, проведенным на Западе, в странах с высоким уровнем безработицы психологическому террору на рабочем месте подвергается до 17% населения. Один из крупных профсоюзов Германии IG Metall установил, что в 33% случаев моббинга на предприятиях металлургической отрасли нападающей стороной является шеф. При этом установлено, что чем престижнее занимаемое сотрудником место, тем больше вероятность, что он подвергнется психотеррору [2].

Одной из самых актуальных платформ для рассмотрения данной формы психологического давления на молодых специалистов является автотранспортная отрасль. Если сам процесс боссинга в автотранспортной отрасли мало чем отличается от подобных процессов в других отраслях, то на причинах возникновения боссинга именно в автотранспортной сфере можно остановиться отдельно.

Автотранспортная отрасль в настоящее время находится в режиме своеобразной затянувшейся трансформации, плавно переходя от ГОСТов и других стандартов СССР в век новых технологий. Данное реформирование коснулось многих аспектов отрасли, к которым можно отнести:

- новые технологии в сфере эксплуатации и ремонта автомобилей;
- автоматизация ключевых технологических процессов в автотранспортной отрасли;
- разработка новых нормативных документов, регламентирующих эксплуатацию автотранспорта, требования которых основываются на социально-экономической ситуации в стране и мире;
- вытеснение продукции отечественного автопромышленного комплекса с производственного сектора страны.

Данные изменения не могли не создать предпосылок для предъявления новых требований к специалистам данной отрасли на рынке труда, среди которых высшее техническое (автомобильное) образование, знание ПК, опыт работы по специальности, знание технических иностранных языков и т. д. Автомобильные вузы, учитывая современные реалии, стали готовить специалистов актуальных компетенций, соответствующих спросу на рынке труда.

Изменения в автотранспортной отрасли и появление специалистов с должным уровнем подготовки создало угрозу потери работы для руководителей-транспортников с большим стажем работы, что вылилось в целую волну боссинга на автотранспортных предприятиях страны.

Такое явление как боссинг не имеет положительных сторон. Оно пагубно влияет прежде всего на эмоционально-психологический климат в коллективе и на психологическое состояние сотрудника-жертвы.

Учитывая, что деятельность автотранспортных предприятий зачастую находится в зоне особого риска, психологический климат в коллективе и общее эмоциональное состояние каждого отдельного сотрудника является важнейшим аспектом в автотранспортной сфере.

Стремление к профессионализму и постоянное совершенствование своих навыков должно стать нормой для всех сотрудников, в том числе для руководителей, чтобы они могли сохранить свой авторитет, а их пребывание на руководящей должности было обоснованным и не заставляло выталкивать молодых профессионалов. Корпоративную культуру автотранспортных предприятий необходимо формировать таким образом, чтобы каждый работник на своей должности чувствовал себя профессионалом и понимал свою роль в обеспечении эффективности деятельности предприятия.

Сохранение самообладания сотрудниками, постоянная работа над повышением своей компетенции, развитие коммуникабельности и сохранение бдительности является мощнейшей преградой для любого проявления психологической агрессии, как со стороны руководства, так и со стороны коллектива.

1. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг: учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Кобылина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 226 с.
2. Евтихов О.В. Моббинг: фазы развития и его профилактика. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2010/11/24/mobbing_profilaktika.html
3. Нуртдинова А.Ф. Проблема моббинга и профессиональная карьера // NovaInfo.ru. 2016. №46-3
4. Kleinsorge G. Mobbing am Arbeitsplatz // Wirtschaftsrecht. Mobbing. 2010. NWB30. S. 2390-2398.
5. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. V.5.P/ 165-184.

Мельничук Л.Д., Придыус С.Г.

Управление конкурентоспособностью предприятия на рынке

*Филиал ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбница
(Россия, Рыбница)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-205

idsp: ljjournal-10-2019-205

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические основы стратегического управления предприятием на основе использования маркетингового подхода, проведен анализ результативности маркетинговой деятельности действующего предприятия Республики Молдова SRL «Amon-Trade», предложены рекомендации по стратегическому управлению функционированием и развитием предприятия в современных социально-экономических условиях.

Ключевые слова. стратегическое управление, конкурентоспособность организации, маркетинговая стратегия, стратегические решения.

Abstract

The article deals with the theoretical foundations of strategic enterprise management based on the use of a marketing approach, the analysis of the effectiveness of marketing activities of the existing enterprise of the Republic of Moldova SRL "Amon-Trade", offers recommendations for strategic management of the functioning and development of the enterprise in modern socio-economic conditions.

Keywords. strategic management, competitiveness of the organization, marketing strategy, strategic decisions.

Одной из важнейших стратегических задач функционирования предприятия на современном этапе является повышение его конкурентоспособности, которая заложена в основу маркетинговой стратегии предприятия, объединяющей в единую систему стратегии по всем элементам маркетингового комплекса. Актуальность рассматриваемой темы предопределена необходимостью анализа имеющейся теоретической базы в сфере стратегического управления предприятием на основе использования маркетингового подхода, а также проведении анализа стратегии и тактики маркетинговой деятельности действующего предприятия Республики Молдова SRL «Amon-Trade», выработке действенных рекомендаций по стратегическому управлению функционированием и развитием предприятия в современных социально-экономических условиях.