



**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ**
№11(39)
НОЯБРЬ 2019

ВОПРОСЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУКИ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ 2019

СКИФ

sciff.ru

Вопросы студенческой науки

Сборник научных статей

№11 (39)

Ноябрь 2019 г.

Санкт-Петербург
2019

УДК 3

Ответственный редактор: Пуляк А.В.

Редакционная коллегия:

Баранец С.Н. – кандидат философских наук

Бернштейн В.С. – кандидат социологических наук

Бурухина Е.Н. – кандидат исторических наук

Бычков С.Н. – кандидат юридических наук

Ильин А.С. – кандидат экономических наук

Козырев А.А. – кандидат экономических наук

Матвеев А.А. – кандидат политических наук

Осипова Д.В. – кандидат социологических наук

Смирнов Л.Б. – доктор юридических наук

Чубинская-Надеждина С.В. – кандидат экономических наук

Янцен А.В. – кандидат юридических наук

Состояние социокультурных связей населения Великобритании на современном этапе.....	540
<i>Мантуленко Т. А.</i>	
Социально-экономические процессы в Великобритании в оценках европейских СМИ.....	552
<i>Дрынкина А. А.</i>	
Трансформация социальной политики Великобритании: направления и приоритеты.....	653
<i>Куценко Е. М.</i>	
Ценностные ориентации европейской молодежи на примере Великобритании	680
<i>Хайлова А. В.</i>	

Управление

Агрессия и издевательства на рабочем месте как фактор снижения эффективности организации	9
<i>Галиуллина Э. Р., Сайфудинова Н. З.</i>	
Актуальные вопросы внедрения цифровых карнетов АТА: проблемы и перспективы использования.....	14
<i>Харко Ю. Р., н. р. Михайлова С. А.</i>	
Актуальные подходы к управлению взаимоотношениями с поставщиками	19
<i>Шикунова В. А., Агафонова А. Н.</i>	
Антикоррупционная политика	29
<i>Ижотова А. В., Ханнанова Т. Р.</i>	
Влияние газовой отрасли на экологическую обстановку в стране	60
<i>Шахматова А. Е., Богданова Т. А.</i>	
Жизненный цикл стартапа	90
<i>Бурдуковский В. Н., н. р. Чудесова Г. П.</i>	
Идеологические конструкты процесса самоорганизации местных сообществ в локальной среде.....	94
<i>Хрипков К. А.</i>	
Информационное обеспечение выборов: предвыборная агитация (зарубежный опыт)	112
<i>Межидов М. Д., н. р. Муцалов Ш. Ш.</i>	
Кадровое делопроизводство на базе SAP	137
<i>Гладилина А. Д.</i>	
огерентность ценностей локального сообщества и местной власти	160
<i>Хрипков К. А.</i>	
Местное самоуправление в Российской Федерации как институт публичной власти и гражданского общества	177
<i>Галимов Р. Н.</i>	
Многомерные методы внедрения корпоративных систем, управления рисками и управления изменениями	205
<i>Шакиров А. А., Сайфудинова Н. З.</i>	
Мониторинг и оценка качества управления региональными финансами как инструмент публичного управления (на материалах Белгородской области).....	211
<i>Мальцева Т. Н., н. р. Гайдукова Г. Н.</i>	
Особенности проявления социальной ответственности гражданина	273
<i>Шамин А. П., н. р. Чеджемов Г. А.</i>	
Особенности формирования кадрового резерва на предприятиях нефтегазодобывающего сектора	282
<i>Барсукова А. В., Задворная В. В.</i>	
Осторожно: академическое мошенничество!	301
<i>Супонина Е. А., Долгих И. П.</i>	
Повышение эффективности реализации государственных программ РФ, путем создания интерактивных порталов об их деятельности.....	367
<i>Рыжов В. В.</i>	
Правительственные меры социальной поддержки населения Великобритании	381
<i>Хайруллаев Р. Т.</i>	
Проблемы развития местного самоуправления в Российской Федерации и пути их решения	438
<i>Васькова Д. Н., н. р. Ложкина Т. Е.</i>	
Религиозная политика государства как фактор повышения стабильности в обществе	485
<i>Лошкарева М. А.</i>	
Роль молодежи в противодействии коррупции в Белгородской области	490
<i>Пилюгина В. А.</i>	
Роль эмоционального интеллекта в работе современных руководителей	504
<i>Птицын С. Д., Хромова А. В., Матвеева В. П., н. р. Матвеева Ю. В.</i>	
Современное состояние системы социальной защиты в США.....	530
<i>Бурцева Д. Д.</i>	

Агрессия и издевательства на рабочем месте как фактор снижения эффективности организации

Aggression and bullying in the workplace as a counterproductive factor

Галиуллина Э.Р.

Студент 3 курса

института цифровых технологий и экономики

Казанский Государственный Энергетический Университет

РФ, г. Казань

e-mail: akuma.gamtu@mail.ru

Galiullina E.

3rd year student

institute of digital technology and economics

Kazan State Power Engineering University

Russia, Kazan

e-mail: akuma.gamtu@mail.ru

Сайфудинова Н.З.

ст. преподаватель

Казанский Государственный Энергетический Университет

РФ, г. Казань

e-mail: nazilya_sf@mail.ru

Saifudinova N.

senior lecturer

Kazan State Power Engineering University

Russian Federation, Kazan

e-mail: nazilya_sf@mail.ru

Аннотация.

В статье рассматривается понятие издевательства над сотрудниками на рабочем месте со стороны их коллег. Рассмотрены особенности деятельности по причинам и целям агрессивного поведения, построен обобщённый портрет агрессора, а также жертвы. Также были предложены методы искоренения данной проблемы на рабочем месте.

Annotation.

The article deals with the concept of bullying employees in the workplace by their colleagues. Features of activity on the reasons and the purposes of aggressive behavior are considered, the generalized porter of the aggressor, and also the victim is constructed. Methods were also proposed to explain this problem in the workplace.

Ключевые слова: запугивание, агрессивное поведение, жертвы, культура, рабочее место, сотрудники.

Key words: intimidation, aggressive behavior, sacrifice, culture, the workplace, the employees.

Запугивание на рабочем месте – это оскорбительное поведение, которое отрицательно сказывается на выполнении рабочих задач или же даже социально исключает работника. Агрессия – это нежелательное, негативное поведение, которое в одностороннем порядке провоцируется одним или несколькими лицами в течение длительного периода времени [1]. Оно проявляется в словесном или невербальном поведении, тактике саботажа или их комбинации и препятствует удовлетворительной работе жертв. Именно оскорбительное поведение, которое является угрожающим, унижительным или запугивающим, или вмешательство в работу – саботаж, который препятствует выполнению работы [1].

Актуальность выбранной темы объясняется необходимостью изучения проблемы агрессивного поведения на рабочем месте, определяется реалиями современного общества, в котором наблюдается тенденция к накоплению психологического стресса и использованию поведения антисоциальный как один из возможных

способов избавиться от состояния разочарования и напряжения. Способность преодолевать стрессовые ситуации и формирование самоконтроля над агрессией, сдерживание агрессивных действий играет важную роль в развитии психологических процессов эмпатии, идентификации и децентрализации, которые лежат в основе развивать способность понимать и сочувствовать другим, помогая сформировать представление о другом человеке как об уникальной ценности.

Российские исследователи рассматривают агрессию как результат определенного поведения, имеющего отрицательные правовые, нравственные, эмоциональные аспекты, агрессивность понимается как свойство человека, а состояние агрессии определяет эмоциональную сторону агрессии (А.А.Реан, Н.Д.Левитов, Л.М.Семенов, В.А.Аверин, В.П.Зинченко, Б.Г.Мещеряков, Т.Г.Румянцева и др.).

В зарубежной психологии агрессию, в какой бы форме она не проявлялась, рассматривают как поведение, направленное на причинение вреда или ущерба другому живому существу, имеющему все основания избегать подобного с собой обращения (З.Фрейд, К.Лоренц, Л.Берковиц, Н.Зильманн, Р.Бэрон, Р.Миллер, Дж.Доллард, А.Бандура и др.).

Запугивание является результатом неравенства возможностей между жертвой и преступником. Агрессоры обладают определенной властью (формальной или неформальной), которая позволяет им запугивать других [2]. Надзорные органы, занимающие более высокое положение по сравнению с жертвой, обладают официальной властью; в качестве альтернативы доступ к поддержке со стороны влиятельного лица представляет собой неформальный источник власти [3]. Задиры на работе с такой же вероятностью могут быть непосредственным начальником или же коллегой.

Агрессоры обычно используют некоторые аспекты рабочей ситуации или личности жертвы. Буллинг имеет место, когда культура и климат допускают или даже вознаграждают жестокое обращение; он продолжается, когда организация терпимо относится к буллингу или не желает ничего с ним делать [3]. Примечательно, что агрессорам сходит с рук их поведение, когда жертвы слишком напуганы, чтобы что-либо сделать.

Менеджеры по управлению персоналом могут поддерживать сильную организационную культуру, в которой сотрудники могут говорить открыто, подвергать сомнению авторитетные лица и сообщать о проблемах на рабочем месте. Сотрудники должны знать, как справляться со сложными проблемами, связанными с агрессорами, с которыми они сталкиваются на работе. Менеджеры могут сосредоточиться на выявлении и создании ресурсов для оказания помощи жертвам и создания на рабочих местах обстановки, способствующей воспитанию вежливости, не допуская издевательств. Обучение сотрудников помогает повысить осведомленность о проблемах, связанных с буллингом, что в конечном итоге способствует улучшению условий на рабочем месте [4].

Зачастую издеательства бывают изощренными и могут включать в себя [2]:

- 1) пугающий зрительный контакт;
- 2) оскорбительные письма и телефонные сообщения;
- 3) выставление напоказ своего статуса;
- 4) саботаж чужой работы;
- 5) умышленное предоставление неверной информации;
- 6) исключение из участия в собраниях на рабочем месте или общественных мероприятиях;
- 7) распространение ложных слухов;
- 8) унижение жестами, сарказм, критика и оскорбления, особенно на глазах у других.

Люди, запугивающие других на работе, обладают относительно стабильными личностными качествами, которые являются важными определяющими факторами агрессивного поведения. Агрессоры могут быть агрессивными, конфронтационными, импульсивными, раздражительными, неспособными к самоанализу, не желающими мириться с обществом, эгоцентричными, враждебными, состязательными и не испытывающими сочувствия [5]. Они очень конкурентоспособны, испытывая трудности и толкаются на крайности менталитетом выживания в соответствии с самыми высокими стандартами. Агрессоры бесстыдны в том смысле, что они нападают на других, чтобы компенсировать свои собственные недостатки.

Это может показаться противоречащим интуиции, но мишенью для агрессоров не обязательно должны быть слабые, покорные сотрудники. Напротив, исследования показывают, что жертвы, как правило, хорошо относятся друг к другу, обладают техническими и социальными навыками и к которым другие обращаются за советом. Они этичны и честны, и им нравится учить, развивать и воспитывать других [4]. Важно отметить, что жертвы, как правило, неконфронтационны и не реагируют агрессией; таким образом, они легко эксплуатируются агрессорами, когда работодатели не предпринимают никаких действий.

В сущности, издевательства связаны с вопросом контроля. Задиры на рабочем месте часто являются психологически нездоровыми людьми в высококонкурентных организациях, которые не контролируются с низким моральным духом сотрудников. Они могут испытывать чувство неуверенности и разочарования в работе, поэтому они бросаются на коллег в качестве способа осуществления контроля. Запугивание на рабочем месте начинается тогда, когда [6]:

1. Агрессор завидовал технической компетентности и навыкам общения жертвы;
2. Агрессора беспокоило этичное поведение жертвы;
3. Агрессор обладал мстительной и жестокой личностью;
4. Жертва оказала сопротивление контролю со стороны агрессора;

Анонимное исследование Д. Ольвеуса, проведенное в Норвегии и Швеции, показало, что задирами на рабочем месте чаще становятся мужчины (69%), чем женщины (31%), а женщины чаще являются жертвами (60%), чем мужчины (40%). Женщины издеваются над другими женщинами в большинстве случаев (68%) [9]. Количество случаев издевательства среди женщин непропорционально велико и стабильно в течение всех тех лет, в течение которых они измерялись. Они вовлечены в более косвенные формы власти и пассивной агрессии, такие как манипулирование влиятельными лидерами и сплетни. Особым видом издевательства, которым в первую очередь подвергаются женщины, является реляционная агрессия – открытое и скрытое поведение, направленное на причинение вреда другим в результате эксплуатации отношений [7].

Интересно, что официальная отчетность и прямая конфронтация оказались наименее эффективным способом управления агрессивным поведением. В таблице 1 показана эффективность различных мер реагирования на издевательства, применяемых жертвами в выборке, полученной Ольвеусом. Данные представлены в виде процентных долей в порядке убывания. Наиболее часто используемые стратегии включают общение с коллегами, членами семьи и друзьями, сохранение спокойствия и избегание запугивания - все пассивные, косвенные и неформальные стратегии - так как они представляют собой преднамеренные и продуманные подходы. Жертвы с меньшей вероятностью будут использовать официально санкционированные подходы, такие как официальные жалобы, обращение в отдел кадров или в профсоюз [6]. Наиболее эффективным средством борьбы с издевательствами на рабочем месте является использование жертвами собственной системы социальной поддержки для обработки того, что с ними происходит. В этом отношении свидетели и коллеги являются ключом к пресечению издевательства.

Таблица 1. Целевое реагирование на издевательства и предполагаемая эффективность каждого подхода

Ответ на издевательства	% выбора этого метода	Решение ухудшило ситуацию для других.	Улучшение ситуации
Обсуждение с коллегами	92.1	15.5	24.4
Обсуждение с семьей/друзьями.	88.5	2.5	36.0
Сохранение спокойствия	79.8	10.6	26.1
Избегание агрессора	76.4	11.5	30.9
Обсуждение с начальником	57.1	26.7	23.8
Игнорирование	54.8	16.5	18.6
Обращение за помощью к коллегам	52.5	13.7	31.6
Просьба агрессора прекратить	40.4	38.9	15.3
Снижение производительности	35.6	29.7	9.4
Не воспринимал поведение всерьез	33.3	11.9	20.3
Обращение в профсоюз	30.8	23.2	16.1
Обращение в отдел кадров	28.6	32.7	15.4
Просьба кого-то поговорить с агрессором	27.9	34.0	16.0
Подать официальную жалобу	16.3	37.9	24.1
Сделать запрос на перевод	9.5	35.3	52.9
Угроза рассказать другим	7.8	28.6	7.1

Отдел кадров может инициировать кодексы поведения, требующие от руководителей принятия мер в случае издевательств на рабочем месте. Организации, вероятно, имеют политику в отношении сексуальных домогательств, но лишь немногие из них имеют политику в отношении запугивания или домогательств. Создание этической культуры и климата социальной справедливости требует немедленного решения проблемы буллинга. Хотя в настоящее время не существует федеральных законов, запрещающих запугивание на рабочем месте, организации могут использовать законы штата по борьбе с ним для руководства разработкой организационной политики и кодексов поведения [8].

Когда агрессорам разрешается действовать бесконтрольно, они создают эмоционально агрессивную рабочую среду. Организационная политика по поведению на рабочем месте помогают сотрудникам понять личные границы других сотрудников. В организационной политике должно быть указано, что такое преследование, процесс рассмотрения дел о преследовании и его последствия. Образовательные программы для сотрудников по вопросам надлежащего поведения должны включать определения и примеры домогательств и издевательств. Менеджеры могут укрепить политику, помогая людям понять, что определенное поведение, лично или по электронной почте или телефону, неприемлемо на рабочем месте. Менеджеры также могут поощрять сотрудников к тому, чтобы они говорили с кем-то о своих проблемах. В конечном счете, предпочтительным решением является предотвращение издевательств на работе. Это требует от инициативных руководителей использования множества методов противодействия неправомерному поведению, уже укоренившемуся в организационной культуре.

Список используемой литературы:

1. Поздняков А.Н. Методы борьбы с рискованным поведением на рабочем месте // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2011. – С. 38-39.
2. Осадчая А.В., Макарова Е.А. Психологическое и психосоматическое воздействие кибер-буллинга на всех его участников // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2017. – № 2. – С. 66-70.
3. Поляков Е.М. Конфликт, агрессия и насилие: концептуальная взаимосвязь // Вестник Омского университета. – 2013. – № 3. – С. 199-201.
4. Шакиров А.А. Инновационные подходы к мотивации персонала / А.А. Шакиров, Р.С. Зарипова / Наука Красноярья. 2019. – Т. 8. – № 4-2. – С. 127-130.

5. Бойцова Е.Ю., Вошикова Н.К. Трудовая миграция: от теории к практике // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 4. – С. 52-55.
6. Каневец А.В., Кричмар В.А. Способы разрешения конфликта на рабочем месте // Методы науки. – 2017. – № 2 (3). – С. 7-8.
7. Галиуллина Э.Р. Проблема возрастного цифрового разрыва современности / Э.Р. Галиуллина, А.А. Шакиров, Р.С. Зарипова / Russian Journal of Education and Psychology. – 2019. – Т.10. – № 4. – С. 25-29.
8. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. – 2016. – Т. 22. – № 3. – С. 49-66.
9. Бочавер А.А., Хломов К.Д. Буллинг как объект исследований и культурный феномен // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – Т. 10. – № 3. – С. 149-159.

«Вопросы студенческой науки»

Сборник научных статей

Выпуск №11 (39)
Ноябрь 2019

Сохранена авторская орфография и пунктуация.

«Скиф»

Россия, г. СПб, Богатырский пр. 12, офис 315.
E-mail: info@sciff.ru

www.sciff.ru

698