

УДК 159.9:316.37

## **ПРОБЛЕМА КОНСРУКТИВНОСТИ И ДЕСТРУКТИВНОСТИ ЗАВИСТИ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

Микелевич Е.Б., ас. кафедры гуманитарных наук, философии  
и права

УО «Полесский государственный университет»  
Пинск, Беларусь

Зависть как сложный феномен и универсальная психологическая черта имеет проявления во всех сферах психики: в чувствах и эмоциях, в когнитивной сфере, в поведении и деятельности. Многомерность феномена определяет закономерность научного интереса различных областей психологии к изучению отдельных сторон данного явления: экзистенциональной, гуманистической, когнитивной, социальной психологии, а также психологии индивидуальности и психоанализа.

В контексте организационной психологии данный феномен является наименее изученным, практически отсутствует теоретическое и эмпирическое исследование зависти в сфере организационного поведения, хотя социально-психологические детерминанты и закономерности зависти таковы, что служебные отношения представляют собой наиболее «благоприятную арену» для ее проявлений. Несмотря на некоторое признание важной роли эмоций на работе, организации чаще рассматриваются как сфера, где чувства управляемы, ограничены или отсутствуют. Традиционная точка зрения состоит в том, что служебные отношения основаны в большей степени на рациональных процессах и безличных критериях. Однако D. Patient [1] указывает на то, что человек – существо эмоциональное, и маловероятно, что возможно подавить эмоции в течение восьми часов в день, пяти дней в неделю, даже если прикладывать к этому усилия.

Являясь членом организации, индивид оказывается связанным с ней множеством потребностей и ожиданий, которые организация способна удовлетворить. Ситуация зависти на рабочем месте может возникнуть всякий раз, когда сотрудник констатирует, что коллега

превосходит его в успешности удовлетворения потребностей, связанных с организацией:

1) потребности в безопасности – быть защищенным от физической агрессии со стороны других, быть защищенным в случае экономических спадов, иметь надежную, стабильную работу, быть социально защищенным в случае болезни/потери трудоспособности, иметь безопасное рабочее место;

2) физиологические потребности – иметь достойные условия жизни, позволяющие своевременно удовлетворять основные физиологические потребности в пище, еде, тепле, сне, сохранении здоровья и т. п.;

3) потребности в аффилиации – нравиться многим людям, быть полноправным членом организации, участвовать в приятных социальных мероприятиях, работать с дружелюбными и понимающими людьми, поддерживать с ними гармоничные отношения, избегать межличностных конфликтов;

4) потребности в (само)уважении – чувствовать уважение со стороны сотрудников организации, получать похвалу со стороны коллег и руководства, получать формальное признание своих заслуг, иметь высокий статус и авторитет в организации и обществе, получить признание своей неординарности и важности;

5) потребности в самоактуализации (в достижениях) – делать что-либо лучше других, достичь или приблизиться к трудной цели, внести свой вклад в выполнение важной задачи, успешно справиться с новыми обязанностями, развиваться и становиться лучше и пр. [2, с. 175].

При рассмотрении вопроса о значении зависти в служебных отношениях необходимо отметить, что конструктивность зависти в психологии является дискуссионным аспектом. Наряду с признанием деструктивности и ущербности, существует мнение о том, что «белая» зависть безвредна, и даже полезна, обладает мощным мотивационным потенциалом, стимулирующим личностное развитие и активность на пути достижения позиций превосходящего другого. По мнению К.Л. Ерофеевой, «...нельзя рассматривать зависть в качестве простого душевного изъяна, так как она обусловлена объективными противоречиями между самореализацией и самоутверждением, сущим и должным» [3, с. 335]. М.И. Розенова утверждает, что

неправильно рассматривать зависть лишь сквозь призму ее деструктивного характера и смысловых характеристик: часто именно зависть становится мотивацией для научных открытий, самообразования, профессиональных достижений, одним из объяснений чего может быть воспитание чувства здорового соперничества и конкуренции в группе людей с реальными объектами и субъектами зависти. Таким образом, в жизни человека зависть может выступать в качестве как катализатора развития, так и дестабилизирующей силы (в зависимости от ситуации и характерологических особенностей конкретной личности) [4].

Анализируя известную с давних времен пару «злобная и незлобная зависть», К. Муздыбаев отмечает, что особенностью незлобной зависти является стремление иметь то, что имеет другой. Особенностью же злобной зависти – стремление к тому, чтобы другой не имел того, что имеет. В фокусе злобной зависти, таким образом, находится устранение, разрушение ее предмета. Автор отмечает, что хотя в злобной и незлобной зависти желания индивида имеют разную направленность, в них содержится и общий элемент – желание преодолеть неравенство, но разными путями «... тот, кем руководит незлобная зависть, хочет лишь быть похожим на своего соперника. Он говорит: «Я хочу иметь то, что Вы имеете». Тот же, кем руководит злобная зависть, желает разрушить. Он говорит: «Я хочу, чтобы Вы не имели того, что имеете». В первом случае человек сам стремится подняться до уровня объекта зависти, а во втором – унижить объект зависти, уравнивать его с менее достойным» [5, с. 6].

О том, что зависть выступает преимущественно как деструктивная реакция на изменяющиеся условия жизни, пишет А.В. Пилишина. Однако, она делает оговорку: зависть может быть конструктивной, направленной на «саморазвитие», «рефлексию», постановку новых «жизненных целей» и преобразование субъективной картины мира. В этом случае она выступает как стимул роста, движения, позитивного изменения. Зависть может быть выражена как негативной эмоцией, так и амбивалентным явлением, без четко определенных позитивных или негативных границ, быть субъективным и неосознаваемым переживанием [6, с. 20].

Однако ряд исследователей ставит под сомнение конструктивные начала зависти. Е.В. Золотухина-Аболина пишет «...зависть

бывает одна – черная, ибо зависть всегда ненависть. То, что именуется «белой» завистью, на самом деле совсем другое. Это, быть может, соревновательность, или элегическое сожаление по поводу отсутствия у себя неких благ и качеств, присущих другим людям, или стремление быть лучше через подражание идеалу...» [7, с. 51]. Т.В. Бескова, анализируя зависть как отношение к достижению (успеху) Другого, отмечает, что по модальности оно может быть положительное, нейтральное, амбивалентное и отрицательное. В самых общих чертах именно отрицательное отношение к успеху Другого и определяется как зависть. «Однако исключить амбивалентного отношения субъекта к достижениям Другого из анализа зависти представляется нам неверным в силу того, что модальность при данном типе отношения, являясь неустойчивой, может менять свой знак с положительного на отрицательный и наоборот» [8, с. 16-17].

Таким образом, в результате проведенного анализа становится очевидно, что зависть неизбежно стимулирует активность личности. Для сферы производственных отношений справедливо отметить, что модальность этой активности прямо или косвенно определяет социально-психологический климат, производительность труда, конкурентноспособность организации и предприятия. Конструктивная стратегия совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются стремлением улучшить свою производительность и конкурентноспособность, чтобы достичь уровня превосходящего коллеги. Такая стратегия, несомненно, выгодна компании, а также имеет положительное влияние на личность сотрудника. Деструктивная стратегия совладания с завистью предполагает способы поведения, направленные на причинение ущерба или вреда превосходящему коллеге или организации.

#### Список литературы:

1. Patient, D. Understanding Workplace Envy through Narrative Fiction / D. Patient, T. B. Lawrence, S. Maitlis // *Organization Studies*. – 2003. – Vol. 24(7). – P. 1015–1044.
2. Занковский, А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

3. Ерофеева, К. Л. Зависть: философский аспект проблемы / К.Л. Ерофеева // Личность. Культура. Общество. – 2008. – № 1. Т. X. – С. 328–335.
4. Розенова, М. И. «Десять шагов от зависти»: модель формирования эмоциональной безопасности личности в образовательной среде // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2014. – №8. – С. 35–38.
5. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев// Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 6. – С. 3–12.
6. Пилишина, А.В. Зависть в контексте межличностных отношений: автореф. ...дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / А.В. Пилишина – С-Пб.: ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», 2015. – 23 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://spbu.ru/dissert2/634/aftoreferat/Pilishina\\_aftoreferat..pdf](http://spbu.ru/dissert2/634/aftoreferat/Pilishina_aftoreferat..pdf). – Дата доступа: 04.01.2016.
7. Золотухина-Аболина, Е.В. Зависть / Е.В. Золотухина-Аболина // Молодой коммунист. – 1989. – № 7. – С. 48–56.
8. Бескова, Т.В. Структурная организация отношения зависти с позиции системного подхода / Т.В. Бескова // Социальная психология и общество. – 2013. – №1. – С. 15–26.

УДК 332.012.23

## **МОДЕРНИЗАЦИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОДСИСТЕМ РЕГИОНА**

Мурат Е.П., канд. экон. наук, доцент кафедры информационной  
экономики

Южный федеральный университет  
Ростов-на-Дону, Россия

Современное состояние российской экономики в условиях цикличности глобализационных процессов и вхождения в новую постиндустриальную фазу требует активного пересмотра и совершенствования функционирования территориальных хозяйственных