

благоприятных (не хуже, чем у их зарубежных конкурентов) макроэкономических условий хозяйствования – исключительная прерогатива и прямая обязанность правительства и центрального банка.

Поскольку в курсе «Экономикс» пропагандируется стихийно-рыночное саморегулирование экономики, то в нем по идеологическим соображениям макроэкономические условия хозяйствования как фактор производства не рассматриваются. Это негативно сказывается на функционировании отечественных предприятий, вынужденных работать в худших, по сравнению с конкурентами, условиях. Соответствующее расширение перечня факторов производства обеспечит теоретические предпосылки для решения этой проблемы.

#### Список литературы

1. Байнев, В.Ф. Экономика предприятия: Учеб. пособие / В.Ф. Байнев. – Минск: Изд. центр БГУ, 2003. – 191 с.
2. Макконелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы, политика: пер. 18-го англ. издания / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю, Ш.М. Флинн. – М: ИНФРА-М, 2011. – 1010 с.

УДК 159.9:316.37

### **ЗАВИСТЬ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА**

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

Полесский государственный университет  
г. Пинск, Беларусь

В условиях реализации Республиканской целевой программы по улучшению условий и охраны труда на 2016-2020 годы, целью которой является обеспечение безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности с учетом развития человеческого потенциала как важнейшего фактора и движущей силы формирования инновационной экономики [1], актуальными представляются усилия по сохранению психического и физического здоровья сотрудников в рамках профессиональной деятельности.

Условия социально-экономического кризиса приводят к тому, что ужесточается конкуренция, возрастают требования к специалисту, возникает риск потери рабочего места. В такой ситуации служебные отношения характеризуются нестабильностью и напряженностью, между коллегами возникает враждебность, неприязнь, зависть. Р. Векчио рассматривает зависть в контексте профессионального стресса, указывая, что и зависть, и ревность – это эмоциональные реакции, которые возникают в случае неспособности субъекта управлять событиями, в основном это реакции на реальные или мнимые социальные угрозы на рабочем месте [2, с. 162]. Зависть, сопряженная с профессиональным стрессом, имеет психологические и экономические последствия: снижение производительности труда, психологического и физического здоровья, эмоциональное выгорание, немотивированные потери рабочего времени, конфликтное поведение. Внешние детерминанты зависти в служебных отношениях предполагают связь с организационными условиями (нечеткими служебными обязанностями, низким уровнем заработной платы, туманными перспективами будущего, субъективными критериями при распределении ограниченных ресурсов). Внутренние детерминанты зависти определены личностными особенностями сотрудников (системой ценностных ориентаций, адаптационным потенциалом, локусом контроля и др.).

Зависть в служебных отношениях непременно вызывает активность, которая может иметь конструктивную и деструктивную направленность. Конструктивная стратегия преодоления зависти выполняет мотивационную функцию и способствует повышению конкурентоспособности сотрудника. Она возникает тогда, когда превосходство другого оценивается как справедливый результат его собственных усилий. Деструктивная стратегия сопряжена с субъективной несправедливостью и направлена на причинение вреда превосходящему коллеге или организации.

Любой коллектив, включенный в деятельность, испытывает на себе влияние сил единения и разобщения, являющихся отражением межличностных отношений. Признание зависти мощным регулятором межличностных и служебных отношений предполагает ее учет специалистами по работе с персоналом на этапе подбора, отбора, адаптации, оценки, ротации кадров. Степень реализации целей ор-

ганизации зависит от эффективного использования ее ресурсов, в том числе – кадровых. Знание и учет личностных, социально-психологических, ситуационных факторов возникновения зависти в служебных отношениях позволит руководителям организовать деятельность работников с ориентацией на достижение поставленных задач, минимизировав при этом негативные эффекты, связанные с негативными эмоциями на рабочем месте.

#### Список литературы

1. Государственная Программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы, утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь 30.01.2016 № 73. // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf>. – Дата доступа : 29.12.2016.
2. Vecchio, R.P. Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy // Robert P. Vecchio // International Journal of Stress Management. – 2000. – Vol. 7, № 3. – P.161–179.