

## ЭКОНОМИКА

### СПОСОБЫ, КОТОРЫЕ ПОМОГУТ ИСКЛЮЧИТЬ ДВОЙНЫЕ СТАНДАРТЫ В УПРАВЛЕНИИ

***Лехтянская Лариса Владимировна***

*канд. экон. наук, доцент,  
Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса филиал в г. Находка,  
РФ, г. Находка*

***Мутных Виталина Олеговна***

*студент,  
Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса филиал в г. Находка,  
РФ, г. Находка*

### WAYS TO HELP ELIMINATE DOUBLE STANDARDS IN MANAGEMENT

***Larisa Lekhtyanskaya***

*Cand. economy. Sci., Associate Professor,  
Vladivostok State University of Economics and Service  
Branch in Nakhodka,  
Russia, Nakhodka*

***Vitalina Mutnykh***

*Student,  
Vladivostok State University of Economics and Service  
Branch in Nakhodka,  
Russia, Nakhodka*

**Аннотация.** В сфере управления организацией и предприятием появился один негативный принцип. Данный принцип не вписывается в норму, а наоборот считается неприемлемым в управлении, кто используют данный принцип, будут попадать под категорию - некомпетентности.

Двойные стандарты «вписались» в нашу жизнь на «законных» основаниях. Они как вирус - рушат установленную систему и рамки как поведения управленца, так и, бывает, самих работников. В данной статье, мы раскроем: что такое «двойной стандарт»; как и откуда он появился; где он применяется, какое «лекарство», необходимо, чтобы искоренить и ликвидировать последствия двойных стандартов.

**Abstract.** In the field of organization and enterprise management, one negative principle has emerged. This principle does not fit into the norm, but on the contrary is considered unacceptable in management, those who use this principle will fall into the category of incompetence. Double standards "fit" into our lives on "legal" grounds. They are like a virus - they destroy the established system and the framework of both the behavior of the manager and, sometimes, the employees themselves. In this article, we will reveal: what a "double standard" is; how and where it came from; where it is applied, what kind of "medicine" is needed to eradicate and eliminate the consequences of double standards

**Ключевые слова:** «двойной стандарт»; управленец; руководитель; подчинённый; работник; некомпетентность; принцип; предприятие; организация.

**Keywords:** "double standard"; manager; manager; subordinate; employee; incompetence; principle; enterprise; organization.

Тема «двойных стандартов» очень непростая и требует тщательного анализа. Чтобы грамотно управлять предприятием и правильно контактировать с людьми, не вызывая лишних переживаний, нужно не так уж и много: задания должны быть - понятными, а правила - непротиворечивыми и обязательными для всех. Если в какой-то момент происходит сбой в работе, то это приводит к нежелательным последствиям. Причина сбоя работы - появление, так называемых, «двойных стандартов». Чтобы предотвратить наихудший исход, который приведёт к нарушению каких-либо процессов в работе, нужно вовремя обнаружить и нейтрализовать данный раздражитель. Термин «двойной стандарт» пришёл к нам из политики. Руководитель организации с большим штатом рабочих, работа выполняется вовремя, работники вынуждены терпеть один очень неприятный момент. У их руководителя есть, так называемый, круг «избранных», куда входят те люди, которые добились доверия со стороны своего шефа или же просто близкие друзья. Данный круг не выполняет, в общем, никаких функций, кроме как «пришёл-отсидел-ушёл». Получают большую заработную плату, если сравнивать с рядовыми сотрудниками фирмы. Данные люди получают привилегию, как: возможность не посещать разного рода совещания,

не выполнять какую-то определённую работу, уходить пораньше и так далее. Обычные работники же вынуждены выполнять сверх меры задачи, и даже брать ту работу, которую не доделали (или не сделали) «избранные» начальника. Тут управленец играет на два фронта, но более предпочтительно принимает сторону своего круга приближённых лиц. Ещё такое прослеживается в кадровом менеджменте. К примеру: менеджерам дали задание проанализировать работу руководителей разных подразделений, произвести подсчёты и выбрать одного, кто будет достоин «милости» главного. Кто-то один из них получит привилегию или похвалу. А вот остальные, кто не прошёл проверку, останутся просто ни с чем. Внедрение той ли иной сферы услуг, привилегий или же благ, несёт за собой риск противоречия, ведь одна часть сотрудников получит какое-то привилегию, а другая останется обделённой, или, может даже, озлобиться, чего допускать нельзя. Когда руководитель осознанно или неосознанно использует в своей политике принцип «двойного стандарта», его ролевая эффективность как управленца будет стремительно падать вниз. Сотрудники и весь персонал перестанут считаться с таким руководителем, не будут выполнять его требований, которые, могут быть, и не прописаны в трудовом договоре. Пример: руководитель, берёт во внимание отношения со своими подчинёнными, но так же строго следит за процессом производительности, и ответственно подходит к вопросу эффективности. Продвигает политику хорошего отношения между коллегами, запрещает сниженную лексику и любое психическое и физическое насилие между работниками. Только вот, парадокс, этот же самый примерный руководитель может повысить голос, злословить и использовать в своей речи слова - паразиты. Такое поведение и проявление агрессивных моментов, даже если «слегка» вспылит и вышел из состояния равновесия, считаются недопустимыми. Ни один документ не будет нести информации о том, что такой-то руководитель вправе делать противозаконные действия по отношению к своим подчинённым. Руководители подразделений были собраны в большом зале для конференций для разработки методики, которая бы помогла повысить эффективность работоспособности. Было решено, что будет начисляться надбавка к окладу или даже премия тем, кто выполнит месячный максимум. В результате вознаграждение получили не все, а только некоторые из отдела маркетинга. И объяснились словами - «вам не привыкать». Иногда, если руководителю сказать, что он сам нарушает свои установленные правила и порядки, тем самым руша баланс выполнения той или иной работы, то он может: либо же всё отрицать, либо прокомментировать данное замечание словами - «я не желаю больше выслушивать Ваш вздор, разговор окончен». Есть и такие личности, которые будут утверждать, что нарушать правила и установленные

ими же нормы - это их прерогатива как управленца. Есть руководители, которые неосознанно применяют в своей политике управления принцип двойного стандарта. То есть, они не до конца будут осознавать то, что сами же себе создают проблемы, из которых потом будет сложно выбраться и избежать последствий. Не отдают себе полный отчёт своих же действий. Такое явление называется - управленческой некомпетентностью. А есть отдельные индивиды, действия которых не поддаются объяснению. Такие люди отдают себе полный отчёт и неправильность их же действий, понимая, что чем дальше, тем хуже. Данный тип руководителей любит наблюдать за страданиями своих подчинённых. Делают всё намеренно, чтобы - расшатать психику, заставить уважать через грубую силу, тотальное подчинение и любят видеть страх своего персонала. Характеризуется как - управленческий садизм. Такое бывает, когда руководителю приятно наблюдать за унижением своего подчинённого, нравится показывать своё превосходство, высокий статус и авторитет (которого нет), любит глумиться и заставлять испытывать отрицательные эмоции. Если рассматривать это с позиции человеческого фактора, то тут есть ряд «потому что». Такое может быть связано, к примеру, с тем, что в детстве такой человек получил сам психологическую травму, которая повлияла на формирование личности человека. Двойные стандарты опасны для любой системы, причём последствия могут проявляться не сразу, а через некоторое время, когда последствия уже невозможно исправить. Работа в организации или же предприятии - часы, которые должны ходить последовательно и без каких-либо сбоев, если же произошла маленькая ошибка в функционировании, то система перестанет нормально работать. Самое лучшее лекарство от двойных стандартов - последовательность выполнения, своевременность. Если есть какие-то решения, договорённости, обещания, то они должны в строгом порядке выполняться, чего бы это ни стоило. Если же обязательства становятся неактуальными, об изменениях следует первым делом рассказать своему персоналу и работникам.

Вывод. Таким образом, мы смогли разобраться в данной теме, рассмотрели понятие «двойные стандарты», чем они опасны, и как следует с ними бороться. Не следует допускать такого принципа, ведь он может повлечь за собой большой ущерб не только предприятию, но и персоналу, который работает на предприятии. Необходимо соблюдать строгую последовательность и структурированность, не допускать каких-либо сбоев в работе организации.

### **Список литературы:**

1. Журнал: Кадровая служба и управление персоналом предприятия. № 2. 2014 г.
2. <https://yandex.ru/turbo/hr-portal.ru/s/article/kak-izbezhat-dvoynyh-standartov-v-upravlenii> (дата обращения 22.10.2020).