МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТОКСИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 658.310.823-057.17 *ГСНТИ 06.77.90*
ББК 65.291.6-21 *Код ВАК 08.00.05*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-6-223-232

А.Э. Федорова
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России
Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 460187

Ю.В. Тююшева
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России
Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия

АННОТАЦИЯ: в статье представлены промежуточные результаты мониторингового исследования трансформации трудовых отношений в контексте социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Одним из системообразующих факторов социального загрязнения внутриорганизационной среды является присутствие в составе трудового коллектива как руководящих, так и рядовых токсических работников, своими действиями или бездействием оказывающих негативное влияние на благополучие подчиненных и/или коллег, и наносящих ущерб организации в целом. Актуальность проблемы обусловила необходимость исследования природы феномена токсического персонала организации, поиска методов выявления и оценки токсического потенциала работников. Сбор анализируемых в статье эмпирических данных осуществлен с использованием авторской методики, включающей сочетание методов нарративного интервью и социологического опроса. В качестве респондентов к исследованию были привлечены работники, находящиеся в поиске новой работы и обратившиеся в рекрутинговое агентство. Интервьюирование респондентов осуществлялось в ходе проведения собеседования с ними, как с претендентами на вакантные должности, которым было предложено ответить, в числе прочего, на вопросы, связанные с негативным опытом трудовых отношений с токсическими руководителями и/или коллегами на их текущем/предыдущем рабочем месте. Дополнительно, в конце беседы, респондентам было предложено ответить на вопросы анкеты. Всего в исследовании приняли участие 80 респондентов (42 мужчины и 38 женщин). Анализ результатов эмпирического исследования позволяет авторам выявить гендерные различия в восприятии работниками токсических руководителей и коллег, определить достоинства и недостатки предложенного авторами методического подхода и направления совершенствования оценочного инструментария.

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ гранта «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики» № 19-010-00705.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
токсический персонал, токсическое руководство, нарративный анализ, социологический опрос, оценка токсического потенциала работника.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Алена Эдуардовна Федорова, кандидат экономических наук, PhD, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,
620000, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, a.e.fedorova@urfu.ru.

Юлия Вадимовна Тююшева, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,
620000, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, yuliyatyuyusheva@yandex.ru.
ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Федорова А.Э., Тююшева Ю.В. Методические подходы к оценке токсического потенциала персонала организации // Вопросы управления. 2019. №6 (61). С. 223—232.

© А. Э. Федорова, Ю. В. Тююшева, 2019

Введение

Использование в организациях методов управления человеческими ресурсами, ухудшающих качество трудовой жизни работников, приводит к повышению токсичности внутриорганизационной среды и социальному загрязнению трудовых отношений [1]. В работах зарубежных авторов укоренилась терминология, характеризующая неблагоприятные для работников факторы трудовых отношений, среди которых особый интерес для данного исследования представляют токсическое руководство (toxic leadership, toxic manager) и токсический персонал (toxic personnel).

Под токсическим руководством подразумевается такой тип управления, при котором разрушительные по своему характеру активные действия или бездействие руководителя наносят ущерб, как сотрудникам, так и компании в целом [2]. В современной литературе существует большое количество публикаций, посвященных проблемам токсического лидерства. Так, например, Пеллетье выделяет несколько типов токсического руководства, характеристики которых позволяют идентифицировать руководителя как токсического: оскорбляющий, тиранический, запугивающий, тиранический, безрезультативный и неэтичный [3]. Лубит выделяет четыре категории токсических менеджеров [4]: самовлюбленный, агрессивный, жесткий и слабый. Существуют и другие классификации токсического руководства, например, основанные на соотношении в личности руководителя уровня интеллекта и силы воли [5], а также на различных формах деструктивного поведения [6] и др.

Научные исследования проблемы токсического персонала освещены в литературе в меньшей степени. В своих предыдущих работах мы рассматривали токсический персонал как такой тип работников, которые в своей трудовой деятельности мотивированны только личной выгодой (власть, деньги, особый статус), используют неэтичные, подлые, а иногда и незаконные способы манипулирования и вызывают раздражение у окружающих, не обращая внимание на собственные исполнительские недостатки и проступки [7]. Тем не менее, данное определение не является всеобъемлющим, а в российской литературе имеет место значительная поливариативность мнений различных авторов по поводу терминологии. Так, например, встречается два варианта обозначения явления: токсический персонал и токсичный персонал. Причем, российскими авторами определение «токсичный» часто пишется в кавычках [8, 9], как свидетельство того, что терминология, характеризующая исследуемый феномен, еще не укоренилась в российской литературе. Следует отметить, что разброс во мнениях связан не только с написанием термина, но и с его содержанием. Чаще всего токсический персонал описывается авторами сквозь призму деструктивного поведения работников: от паталогического до раздражающего [9,10]. Контент-анализ информационной сети Интернет показывает наличие значительного количества текстов с описанием личностных проявлений токсических сотрудников, их классификации и способам противодействия. При этом, поисковая система при введении запросов «токсический персонал» и «токсичный персонал» обнаруживает наиболее часто используемые пользователями сети словосочетания, среди которых: «токсичный коллектив», «характеристики токсичного сотрудника», «токсичный сотрудник», «как уволить токсичного сотрудника», «как избавиться от токсичного сотрудника», «токсичная работа» и др. Становится очевидным, что определение «токсичный» более удобен в пользовании авторами популярных текстов в сети Интернет, а проблема является остро актуальной.

Несмотря на множество описанных в литературе характеристик токсических сотрудников, важно отметить, что токсический персонал также может стать фактором, обусловившим возникновение токсических рабочих мест в организации, так как он становится причиной беспокойства, стресса и даже депрессивного состояния членов трудового коллектива.

Методы исследования: сбор эмпирических данных

Этап сбора эмпирических данных реализован в период с октября 2018 года по март 2019 года с использованием авторской методики исследования, включающей сочетание элементов нарративного анализа и социологического опроса. В качестве респондентов к исследованию были привлечены работники, находящиеся в поиске новой

работы и обратившиеся в рекрутинговое агентство.

Авторская методика исследования включает два основных этапа работы с информантами:

1) Нарративное интервью: запись нарративов, озвученных кандидатом в процессе проведения интервью на вакантную должность. Фазы интервью с каждым кандидатом реализуются в следующей последовательности: подготовительная, основной рассказ, нарративные вопросы, заключительная. Продолжительность этапа – 45 мин.;

2) Анкетирование респондентов по окончании беседы. Респондент приглашается в отдельное помещение с целью исключить присутствие наблюдателя. Продолжительность этапа – 15 мин.

Таким образом, вся работа с респондентами проводилась во время собеседования с ними, как с претендентами на вакантные должности, которым дополнительно было предложено ответить на вопросы, связанные с токсическими трудовыми отношениями с своими руководителями и/или коллегами на их текущем/предшествующем рабочем месте. Всего в исследовании приняли участие 80 респондентов: 42 мужчины (52,5 %) и 38 женщин (47,5 %).

Выбор нарративного анализа в качестве основного метода получения информации обусловлен наличием сюжетного текста, дающего фактуальные данные о событиях: то есть не то, что излагает информант, а то, как он осмысливает и преподносит значимую информацию [11]. Нарратология обеспечивает эффективный подход к выявлению различий в восприятии респондентов изучаемых феноменов [12], так как отражает индивидуальные особенности нарраторов, в том числе связанных с половой принадлежностью.

Таблица 1. Этапы нарративного интервью, проводимого в рамках исследования токсических практик управления человеческими ресурсами в российских организациях *

Этапы интервью	Содержание этапа	Содержание тезисов и вопросов	Стратегия поведения интервьюера
Подготовительный	Установление контакта интервьюера с кандидатом, информирование о структуре беседы	«Структура нашей беседы следующая: мы поговорим о Вашем опыте, затем отвечу на вопросы. В конце интервью Вам будет предложено заполнить анкету на тему токсических практик управления персоналом»	Создание комфортных условий коммуникации, способствующих максимальному открытию кандидата к предстоящему диалогу
Основной рассказ	Получение информации о профессиональном опыте кандидата с выявлением токсических аспектов, присутствующих в организациях	«Опишите, пожалуйста, ситуацию, в которую Вы попали, столкнувшись с токсическим поведением руководителя и/или коллег на рабочем месте, и обо всех изменениях, которые вследствие этого произошли с вами в дальнейшем».	Создание установки к свободному повествованию кандидата на основе техники активного слушания
Нарративные вопросы	Работа с основными исследовательскими задачами. Выяснение специфики переживаний (чувств и эмоций) кандидата	«Что вы чувствовали в этот момент времени, что думаете об этой ситуации сейчас, какие сделали выводы?»	Использование открытых вопросов
Заключительный	Подведение итогов интервью, просьба заполнить анкету	«Есть ли у Вас дополнительные комментарии, чем бы вы хотели еще поделиться?»	Создание атмосферы завершения беседы и установки на заполнение анкеты

*Источник: авторская разработка

В процессе проведения интервью происходило минимальное вмешательство в рассказ кандидата, повествование велось от первого лица, рассказ был спонтанным, кандидат заранее не готовился к беседе.

В качестве вспомогательного метода исследования использована анкета, включающая 9 закрытых и 1 открытый вопрос, и обеспечивающая стандартизацию и возможность сравнения ответов разных респондентов. Посредством анкетирования были решены следующие исследовательские задачи: получение общей картины мнений респондентов, обеспечение принципа анонимности, за счет опосредованной связи между респондентом и исследователем, с исключением влияния личности интервьюера на респондента. Важно отметить, что предшествующее анкетированию нарративное интервью повышает уровень понимания смысла вопросов анкеты респондентами, что обеспечивает более качественные результаты исследования в целом.

Для решения задачи выявления гендерных различий в восприятии работниками разного пола токсических трудовых отношений, авторами проведен сравнительный анализ ответов, полученных в ходе анкетирования мужчин и женщин (Табл. 2-5).

Результаты исследования

В рамках нарративного анализа проведена первичная обработка данных методом группировок, выявлены характеристики и формы трудового поведения токсических руководителей/коллег, обозначены маркеры эмоциональной окраски. Примеры нарративов и их обработка представлены в табл. 2.

Таблица 2. Пример анализ типичных нарративов, полученных в ходе интервьюирования респондентов*

Элементы нарративов	Маркеры эмоциональности повествования	Характеристики токсичности руководителей/ коллег
Нарратор 1: «Руководитель – полный «неадекват», постоянно орет, унижает, вычитает за все, орет без повода, вечно недовольна. Руководитель – никакой, преследует только свои интересы, видимо, ей нужны только деньги…»	Громкий голос, активная жестикуляция	Деструктивное поведение, психологическая профнепригодность, эмоциональная нестабильность, грубость, эгоизм
Нарратор 2: «Начну с руководителя. Совершенно некомпетентный человек с больной психикой. Постоянно орет. Человеку не хватает общения, и он постоянно требует перемыть косточки всем клиентам, написание отчетов, планов и отчетов на эти планы. В принципе, все это – ерунда и можно с этим работать. Но я напомню, для чего мы ходим на работу – зарабатывать деньги и получать удовольствие…»	Тихий голос, грустный взгляд, отсутствие жестикуляции	Профессиональная некомпетентность, психологическая профнепригодность, эмоциональная нестабильность, грубость, сплетничество
Нарратор 3: «Руководитель – бывший военный, постоянно орет, унижает, а может дойти и до рукоприкладства! Постоянно угрожает утопить в озере…»	Обида в голосе, умеренная жестикуляция	Профессиональная некомпетентность, психологическая профнепригодность, эмоциональная нестабильность, грубость, агрессия
Нарратор 4: «Отношение в коллективе отвратительное, любимчики начальника «брызгают слюной». Начальник любит людей, которые смотрят ему в рот, живут его идеей. Самолюбие «барина» зашкаливает... Любит указывать подчиненным свое место…»	Презрение в голосе, умеренная жестикуляция	Деструктивное поведение в континууме «руководитель – подчиненный», высокомерие и грубость руководителя
Нарратор 5: «Ужасный коллектив! Из всего коллектива пять нормальных человек! Остальные – стукачи и шестёрки!»	Громкий голос, активная жестикуляция	Деструктивное поведение в континууме «сотрудник – сотрудник»
Нарратор 6: «Неприятно ходить на работу. Там собрались лица без морали и нравственности, в основном – неудачники по жизни, у которых все вокруг только и хотят им навредить. Невозможно работать в такой обстановке…»	Презрение в голосе, отсутствие жестикуляции	Деструктивное поведение в континууме «сотрудник – сотрудник»

*Источник: авторская разработка

Полученные методом нарративного анализа качественные данные обобщены и структурированы с помощью дополнительного анкетирования нарраторов. Логика

построения анкеты основана на принципе «от общего к частному». Среди вопросов, нацеленных на выявление опыта работы респондентов в условиях различных факторов социального загрязнения внутриорганизационной среды, респондентам было предложено ответить на вопрос об источниках беспокойства и негативных эмоций на текущем/предыдущем рабочем месте. Структура ответов респондентов показывает, что более половины респондентов мужского пола сталкиваются с психологическим давлением со стороны руководителя (64 %), в то время как только немногим более двух трети респондентов женского пола выбрали данный ответ (37 %). Следует также отметить, что негативные (деструктивные) черты характера руководителя беспокоят 45 % мужчин и 34 % женщин, на отсутствие или плохое взаимодействие с руководителем указали соответственно 17 % и 29 %, с коллегами – 12 % и 24 %. Лишь незначительное количество респондентов обеих гендерных групп указали в качестве источников своих переживаний психологическое давление со стороны коллег по работе (9 % и 8 % соответственно). В целом, можно сказать, что мужчины чаще женщин переживают по поводу персональных характеристик руководителя и отношений с ним, а также конкуренции и отношений в трудовом коллективе. Женщин в большей степени волнует стресс, напряженность работы и возможность ее совмещения с личной жизнью.

Ряд вопросов анкеты нацелены сфокусировать внимание респондентов на конкретных деструктивных характеристиках и форм поведения своих токсических руководителей и коллег.

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие из перечисленных черт присутствуют в Вашем руководителе?»*

Варианты ответа	Мужчины		Женщины	
	Человек	%	Человек	%
Самовлюбленный	13	31	3	8
Агрессивный	4	9	6	16
Жёсткий	11	26	12	32
Слабый	9	21	3	8
Оскорбляющий	1	2	4	10
Тиранический	2	5	1	3
Запугивающий	21	50	13	34
Безрассудный	0	0	1	3
Неэтичный	8	19	11	29

*Источник: авторская разработка

Таблица 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие деструктивные формы поведения руководителя/коллег присутствуют в Вашей организации?»*

Варианты ответа	Мужчины		Женщины	
	Человек	%	Человек	%
Несоблюдение норм права руководителем /коллегами	3	7	4	10
Профессиональная некомпетентность руководителя/ коллег, выражающаяся в неспособности эффективно выполнять должностные обязанности	31	74	17	45
Имитация рабочей активности	14	33	8	21
Эгоизм руководителя/коллег	19	45	16	42
Сопротивление коллектива инновационным процессам в профессиональной деятельности	11	26	2	5
Действия руководителя/коллег, несоответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данной социальной группе нормам и ожиданиям (алкоголизм, мошенничество и пр.)	5	12	2	5
Злоупотребление в личных целях своими правами и полномочиями, их превышение	32	76	5	13

*Источник: авторская разработка

Общей характеристикой является тот факт, что респонденты обоих полов чаще всего сталкиваются с запугивающими, жесткими и неэтичными руководителями. Тем

не менее, очевиден ряд различий. Так, почти треть опрошенных мужчин указала на слабость руководителя (31 %), а пятая часть – на его самовлюбленность, в то время как только 8 % ответивших женщин выбрали данные характеристики в процессе анкетирования.

Распределение ответов на вопрос о деструктивных формах поведения руководителей и/или коллег, которые наблюдали респонденты, показывает как сходства, так и различия в оценках респондентов мужского и женского пола. Немногим менее половины опрошенных мужчин и женщин указали на эгоизм руководителя и коллег. Такое же количество женщин-респондентов отметили неспособность руководителей эффективно выполнять их должностные обязанности (45 %). В то же время данный ответ выбрало в 1,5 раза больше мужчин-респондентов (75 %). Также отмечается значительная разница в количестве выбранных мужчинами и женщинами ответов относительно злоупотреблений руководителей своим должностным полномочием (76 % и 13 % соответственно).

Рейтинг выбранных опрошенными мужчинами утверждений, составленный по принципу убывания количества ответов, выглядит следующим образом: руководитель не считается с мнением работника (67 %), критикует личные качества (55 %), использует нелестные имена при обращении к работнику (38 %), иногда обманывает (38 %) и несправедлив по отношению к работнику (36 %). Респонденты женского пола в большей мере акцентуируются на том, что руководитель: обманывает (42 %), несправедлив (39 %), не считается с мнением (34 %), утаивает требуемую для работы информацию (29 %) и демонстрирует неэтичное поведение, выражая свое недовольство подчиненными (24 %). Структура ответов респондентов показывает, что мужчины по сравнению с женщинами заметно в большей степени недовольны своими руководителями. Но, независимо от гендерной принадлежности, становится очевидным, что руководителей российских организаций часто можно идентифицировать как токсических, допускающих в трудовых отношениях обман, несправедливость и игнорирование мнения подчиненных.

Таблица 5 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие из перечисленных утверждений характеризуют Вашего руководителя?»*

Варианты ответа	Мужчины		Женщины	
	Человек	%	Человек	%
Мой руководитель умышленно предоставляет мне ложную или вводящую в заблуждение информацию	11	26	7	18
Мой руководитель обращается со мной несправедливо, не имея на то причин	14	33	9	24
Мой руководитель меня иногда обманывает	16	38	16	42
Мой руководитель намеренно утаивает от меня информацию, в которой я нуждаюсь для выполнения моей работы	13	31	11	29
Мой руководитель говорит мне, как я должен распоряжаться своим временем вне работы	9	21	2	5
Мой руководитель унижает меня при других сотрудниках	12	29	2	5
Мой руководитель называет меня нелестными именами	16	38	1	3
Мой руководитель, как правило, считает, что я худший, и обвиняет меня всякий раз, когда что-то идет не так	7	17	2	5
Мой руководитель обращается со мной несправедливо	15	36	15	39
Мой руководитель крадет мои хорошие идеи или плоды работ и приписывает их себе	11	26	6	15
Мой руководитель выражает свои эмоции публично, крича, ругаясь или швыряя в меня вещи	7	17	9	24
Мой руководитель критикует мои личные качества и личную жизнь, а не мою работу	23	55	7	18
Мой руководитель невежлив по отношению ко мне	12	29	3	8
Мой руководитель не считается с моим мнением	28	67	13	34
Мой руководитель часто винит в своих неудачах меня	13	31	5	13

*Источник: авторская разработка

Скрининговая оценка токсического потенциала работников

Авторская методика сбора эмпирических данных, отражающих токсические характеристики работников организации, сочетающая элементы нарративного интервью и анкетирования информантов и апробированная в рекрутинговом агентстве, может быть использована в качестве основы для разработки инструментария скрининговой оценки уровня токсичности работников в организации. Одним из эффективных методов решения проблемы наличия токсического персонала в организации является выявление работников с высоким уровнем токсического потенциала в процессе кадровой селекции на стадии отбора кандидатов на вакантные должности. С этой целью представляется целесообразным в процедуру собеседования с кандидатами на вакантные должности включить дополнительный оценочный инструментарий, нацеленный на выявление токсического потенциала претендентов. В качестве одного из подходов к оценке рекомендуется использовать четко сформулированные поведенческие индикаторы, перечень которых зависит от требований к конкретной должности. Следовательно, разработке оценочного инструментария должна предшествовать работа с заказчиком данной процедуры для определения нежелательных характеристик и поведенческих реакций потенциального работника. Тем не менее, в основу может быть заложен общий подход, приведенный в качестве примера в таблице 6.

Эффективным управленческим инструментом снижения уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды является выявление среди членов трудового коллектива руководящих и рядовых токсических сотрудников. В качестве рекомендуемого авторами методического подхода к оценке уровня токсичности работников предлагается комплекс мероприятий, реализуемый на постоянной основе:

1. Ежегодный опрос всех категорий персонала, нацеленный на выявление неблагоприятных аспектов трудовой деятельности работников в организации. При разработке опросного листа учитывается специфика, цели и задачи организации;

2. Наблюдение за поведением сотрудников с целью выявления отклонений от норм и правил внутреннего трудового распорядка, ценностных установок, заложенных в корпоративной культуре;

3. Интервьюирование работников, демонстрирующих неудовлетворительные результаты работы, а также увольняющихся по собственному желанию без видимых и объективных причин.

Полученная с помощью предложенного методического подхода информация не только позволит принимать обоснованные управленческие (кадровые) решения, но и формировать программу мероприятий по снижению уровня токсичности внутриорганизационной среды и повышению благополучия сотрудников на рабочем месте.

Таблица 6 – Бланк «Поведенческие индикаторы токсического кандидата»

Поведенческие индикаторы	1	2	3	4	5
Раздраженность, агрессия по отношению к собеседнику, потенциальному руководителю, любому человеку (может проявиться уже на этапе первоначального разговора по телефону)					
Негативные высказывания относительно прошлых мест работы (утверждения на тему, что все руководители – чьи-то ставленники, деспоты, вредители, а коллеги – дилетанты и лентяи)					
Коммуникации из позиции «мне должны» (уместная и неуместная акцентуация на отстаивании своих прав)					
Негативная реакция на слова о проверке отзывов, рекомендаций, результатов деятельности и так далее (часто – таким кандидатам есть, что скрывать)					
Синдром «непризнанного гения» (истории в стиле «и только я прав(а)»)					
Попытка окрасить любые события или факты в черный цвет (недоверие ко всему без видимой причины)					
Неадекватная реакция на вопросы (кандидат на «своей волне», уходит от прямых вопросов, в ответах отсутствует конкретика, неадекватные эмоциональные реакции)					
Другое _____					

Уровни проявления: 1 – не проявляется; 2 – слабо проявляется; 3 – иногда проявляется; 4 – часто проявляется; 5 – ярко выражено.

Заключение

Результаты проведенного авторами исследования способствуют пониманию важности проблемы токсического персонала и могут быть использованы в качестве основы для разработки прикладных инструментов оценки уровня токсичности работников, проводимой с целью поиска эффективных управленческих и кадровых решений.

Представленные в статье результаты следует рассматривать как промежуточные, предложенный авторами тестовый вариант методики оценки уровня токсического потенциала работников апробирован в рамках процедуры собеседования с кандидатами на вакантные должности, проводимого в рекрутинговом агентстве. В дальнейшей работе будет проведена оценка уровня токсичности работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации, с целью совершенствования оценочного инструментария и определения размера экономического ущерба от присутствия токсических сотрудников в трудовом коллективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Pfeffer J. Building Sustainable Organizations: The Human Factor // Academy of management perspectives. 2010. Vol.24. No. 1. P. 34–45.

2. Lipman-Blumen J. Toxic Leadership: A Conceptual Framework. In Handbook of Top Management Teams Palgrave, England. 2010. P. 214-220.

3. Pelletier K.L. Perceptions Of and Reactions to Leader Toxicity: Do Leader-follower Relationships and Identification With Victim Matter? // The Leadership Quarterly. 2012. Vol. 23. No. 3. P. 412–424.

4. Lubit R. Coping with Toxic Managers, Subordinates… and Other Difficult People: Using emotional intelligence to survive and prosper. New Delhi: FT Prentice Hall, Pearson Education, 2008.

5. Fedorova A. Toxic Human Resource Management Practices and Personnel Crisis within Company // 10th International Days of Statistics and Economics, September 8-10, 2016, Prague, Czech Republic. P. 451-460

6. Нарожная Д.А. Формы деструктивного поведения работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2015. №1. С. 129-140.

7. Гатти М., Федорова А.Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014. №2. С. 46–51.

8. Есаулова И.А., Нагибина Н.И. «Токсичный» персонал: проблемы и методы управления // Управленец. 2017. №5(69). С. 58–71.

9. Витюкова Н.В. Преодоление практик «токсичного» поведения сотрудников в организации как аспект гуманизации труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. №2. С. 64–67.

10. Федорова А.Э., Несова Л.В. Мониторинг социального самочувствия работников производственного предприятия // Управленец. 2016. №1(59). С.26–31.

11. Леонтович О.А. Методы коммуникативных исследований. М.: ГНОЗИС, 2015.

12. Schmidt J.N. Handbook of Narratology. New York, 2009.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE TOXIC POTENTIAL ASSESSMENT OF THE CORPORATE STAFF

A.E. Fedorova
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Yu.V. Tyuyusheva
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
The article presents the intermediate results of a monitoring survey of labor relations transformation in the context of social pollution from economic activities of businesses. One of the system-forming factors of social pollution of the internal organizational environment is the presence of both senior and ordinary toxic employees in the personnel, who by their actions or inaction have a negative impact on the well-being of subordinates and/or colleagues, and cause damage to the organization as a whole.

The urgency of the problem has led to the need to study the nature of the phenomenon of toxic personnel of the organization, search for methods for identifying and evaluating the toxic potential of employees. The collection of empirical data analyzed in the article was carried out using the author's methodology, which includes a combination of methods of narrative interview and sociological survey. The employees looking for a new job and having applied to a recruitment agency were involved into the study as respondents. Respondents were interviewed as candidates for vacant positions, and were asked to answer, among other things, questions related to negative work experience with toxic managers and/or colleagues in their current/previous workplace. Additionally, at the end of the conversation, respondents were asked to answer a questionnaire. Eighty respondents (42 men and 38 women) participated in the study. The analysis of the results of the empirical study allows the authors to identify gender differences in the perception of toxic managers and colleagues by employees, to determine advantages and disadvantages of the methodological approach proposed by the authors and directions for improving the evaluation tools.

The work was carried out with the financial support of the RFBR grant "Development of tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the well-being of employees in the context of digitalization of the economy" No. 19-010-00705.

KEYWORDS:
toxic personnel, toxic management, narrative analysis, sociological survey, assessment of the toxic potential of an employee.

AUTHORS' INFORMATION:
Alena E. Fedorova, Cand. Sci. (Economical), PhD, Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
19, Mira st., Ekaterinburg, 620000, Russia, a.e.fedorova@urfu.ru.

Yulia V. Tyuyusheva, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
19, Mira st., Ekaterinburg, 620000, Russia, yuliyatyuyusheva@yandex.ru.

FOR CITATION: Fedorova A.E., Tyuyusheva Yu.V. Methodological approaches to the toxic potential assessment of the corporate staff // Management Issues. 2019. №6 (61). P. 223—232.

REFERENCES

1. Pfeffer J. Building Sustainable Organizations: The Human Factor // Academy of management perspectives. 2010. Vol.24. No. 1. P. 34–45.
2. Lipman-Blumen J. Toxic Leadership: A Conceptual Framework. In Handbook of Top Management Teams. Palgrave, England, 2010. P. 214-220.
3. Pelletier K.L. Perceptions Of and Reactions to Leader Toxicity: Do Leader-follower Relationships and Identification With Victim Matter? // The Leadership Quarterly. 2012. Vol. 23. No. 3. P. 412–424.
4. Lubit R. Coping with Toxic Managers, Subordinates… and Other Difficult People: Using emotional intelligence to survive and prosper. New Delhi: FT Prentice Hall, Pearson Education, 2008.
5. Fedorova A. Toxic Human Resource Management Practices and Personnel Crisis within Company // 10th International Days of Statistics and Economics. 2016. P. 451-460
6. Narozhnaya D.A. Forms of Destructive Labor Behavior of Workers // Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology. 2015. №1. C. 129-140. [Narozhnaja D.A. Formy destruktivnogo povedenija rabotnikov // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Serija: Sociologija. 2015. №1. S. 129-140.]
7. Gatti M., Fedorova A.E. Toxic elements of corporate social and labor relations: workplace, management and personnel // Bulletin of the Omsk University. Ser. Economy. 2014. No. 2. P. 46-51. [Gatti M., Fedorova A.Je. Toksicheskie jelementy korporativnyh social'no-trudovyh otnoshenij: rabochee mesto, rukovodstvo i personal // Vestnik Omskogo universiteta. Ser. Jekonomika. 2014. №2. S. 46–51.]
8. Esaulova I.A., Nagibina N.I. "Toxic" personnel: problems and management methods // Manager. 2017. No. 5 (69). P. 58–71. [Jesaulova I.A., Nagibina N.I. «Toksichnyj» per-

sonal: problemy i metody upravlenija // Upravlenec. 2017. №5(69). S. 58–71.]

9. Bityukova N.V. Overcoming the practices of "toxic" behavior of employees in the organization as an aspect of the humanization of labor // Bulletin of Voronezh State University. Ser. Economics and Management. 2016. No. 2. P. 64–67. [Bitjukova N.V. Preodolenie praktik «toksichnogo» povedenija sotrudnikov v organizacii kak aspekt gumanizacii truda // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Jekonomika i upravlenie. 2016. №2. S. 64–67]

10. Fedorova A.E., Nesova L.V. Monitoring the social well-being of workers in a manufacturing enterprise // Manager. 2016. No1 (59). P. 26–31.[Fedorova A.Je., Nesova L.V. Monitoring social'nogo samochuvstvija rabotnikov proizvodstvennogo predprijatija // Upravlenec. 2016. №1(59). S. 26–31.]

11. Leontovich O.A. Methods of communicative research. M .: GNOSIS, 2015.[Leontovich O.A. Metody kommunikativnyh issledovanij. M.: GNOZIS, 2015.]

12. Schmidt J.N. Handbook of Narratology. Berlin; New York, 2009.