

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБМЕНА

Г. А. Волковицкая

*Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена
(Санкт-Петербург)*

Поступила в редакцию 25 апреля 2012 г.

Аннотация: *статья посвящена рассмотрению процесса стимулирования трудовой деятельности и управления трудовым поведением с позиции концепции социального обмена. Поскольку одной из важных задач современных компаний является поиск эффективных методов управления персоналом, в статье анализируются мотивационные типы работников, специфика трудового поведения как необходимые условия построения системы стимулирования труда.*

Ключевые слова: *стимулирование персонала, трудовая деятельность, тип мотивации, трудовое поведение.*

Abstract: *this article explains process of work stimulation and control the behavior of labor in the position of the concept of social exchange. One of the important tasks of modern companies is the search for effective management practices. This article analyzes the motivational types of workers, the specificity of labor behavior as necessary conditions for building incentive system.*

Key words: *personnel stimulation, work activity, the type of motivation, labor behavior.*

Актуальность проблемы исследования

В настоящее время перед управлением все плотнее встает проблема оптимизации стимулирования труда персонала. И это несмотря на то, что современный менеджмент располагает огромным опытом в области научной организации трудовой деятельности. Многие новейшие достижения науки, техники и технологий внедрены в производство за последние годы, что уже во многом позволило оптимизировать процессы труда. Почему же столь активный поиск новых форм стимулирования продолжается, почему острота проблем и задач не снижается?

Причиной является недостаточно полное соответствие сегодняшней практики организационного управления новым сформировавшимся социальным реалиям XXI века, связанным в первую очередь с управлением персоналом в организации. В итоге немалое число современных организаций столкнулись и продолжают сталкиваться с проблемой недостаточной заинтересованности сотрудников организаций в результативном и качественном труде.

Одна из главных задач любого современного предприятия состоит в поиске эффективных способов управления трудом, которые будут способствовать активизации трудового потенциала. Важнейшим аспектом, влияющим на эффективность управления трудовым поведением, является стимулирование труда работников.

Стимулирование труда работников современных предприятий представляет собой не только научные технологии, процедуры, документирование и регламентирование трудового процесса, но и искусство управления, потому что обращаться приходится как к разуму, так и к чувствам и системе ценностных ориентаций работников.

По мнению А. И. Пригожина, «подход к проблеме трудового стимулирования состоит в выделении и сопоставлении, с одной стороны, системы стимулов, с другой – системы мотивов и потребностей, на удовлетворение которых направляются эти стимулы» [1, с. 539]. И в той мере, в какой согласуются эти встречные «потoki», стимулирование будет эффективным, замечает А. И. Пригожин. Задача управления, резюмирует ведущий отечественный специалист в области социологии организации, состоит в таком воздействии стимулами на потребности, которое вызвало бы целесообразное для организации трудовое поведение работников.

Трудовая деятельность как результат сознательных решений индивида

Одним из важных элементов целенаправленного поведения как индивидуального взаимодействия с социальной средой является ориентация человека на некоторый результат. *Социальное поведение* – это деятельность, предполагающая некоторые лично значимые результаты и вознаграждение. Этим вознаграждением может быть любое «благо»

(знание, информация, комфорт, уважение, слава, доброжелательное отношение, власть, деньги и т.п.). А также это деятельность, происходящая под влиянием социально-экономических факторов.

Человек, будучи социально свободным индивидом, осознанно вступает в трудовые отношения, сам выбирает род деятельности, приходит в организацию с определенными требованиями к ней и за свое поведение ожидает чего-то определенного. Большая часть целенаправленного поведения человека в организации – результат сознательных решений, в частности об объеме усилий (вклада), который имеет смысл прилагать в своей работе. Это решение принимается на основе расчета, сравнения своего вклада с отдачей организации и стремления получить ожидаемый результат [2, с. 120]. Результаты данного сравнения могут привести как к усилению трудовой активности, так и к ее снижению.

В этом смысле поведение, направленное к социальному результату, всегда есть социальное отношение, непосредственное или опосредствованное социальное взаимодействие, поскольку индивид здесь имеет дело не только с необходимыми ему социальными объектами (благами), но и с социальными субъектами – другими людьми, группами, организациями, социальными институтами, – «производящими» и контролирующими эти блага [3, с. 8]. Такая особенность социального взаимодействия работника и организации дает основание рассматривать *трудовую деятельность* как *процесс социального обмена*.

И трудовая деятельность, и социальное взаимодействие имеют ряд общих характеристик: это есть результат сознательных решений, выливающийся в целерациональную деятельность, в процессе которой субъекты отношений достигают измеримых лично значимых результатов и вознаграждений, что актуализирует и способствует удовлетворению множества потребностей личности.

М. С. Каган предлагает рассматривать личность как итог социализации индивида, «в котором последний становится субъектом деятельности и именно в этом качестве приобщается к социальному опыту, распределяет его, осваивает и усваивает (в меру, разумеется, своих индивидуальных возможностей и способностей)» [4, с. 258]. А. В. Тихонов подчеркивает, что «деятельность человека изначально социальна, она неотделима от решаемых им социальных по своему генезису проблем и от сотрудничества с участвующими в их решении людьми...» [5, с. 120].

В западных моделях социального обмена взаимоотношения человека и социальной среды строились на концепции «экономического человека», обоснованной в XVIII столетии А. Смитом. Яркими представителями этого подхода являются некоторые американские социологи. Так, Дж. Хоманс построил механизм социального обмена на предположении, что именно непосредственная взаимная полезность людей, обмен вознаграждениями – источник, гарант социальной солидарности, упорядоченности общества. Механизмы, по которым действует этот обмен, по мнению Дж. Хоманса, предельно просты [6, с. 53–75].

Другую, нормативную трактовку «обмена» можно найти в структурно-функциональной теории Т. Парсонса [7, с. 123–143], суть которой не меняют и критические уточнения А. Гоулднера [8, с. 231–241]. В описании нормативного порядка Т. Парсонс [9, с. 134] широко использует понятие *взаимного вознаграждения*, которое является, как он обосновывает, необходимым условием стабильности социальной системы. Отличие этой интерпретации от первой заключается в том, что в нормативной схеме вознаграждается не «польза» (отдача, вклад и т.п.), а следование норме, конформность, соответствие социальным ожиданиям (другого человека, группы, организации и т.д.).

Однозначно утверждать, что человек в своих поступках всегда рационален, не правильно. Ведь само понятие «обмен» относится к добровольным действиям, которые обусловлены ответными вознаграждениями. Но люди в процессе своей профессиональной деятельности способны руководствоваться не только ориентацией на собственные интересы, «...они могут также руководствоваться и другими стремлениями – альтруизмом, чувством справедливости, соответствия статусу и т.д.» [10, с. 534]. Да и не всякая трудовая деятельность есть исключительно добровольный выбор индивида. Этот выбор свободен и добровольен в рамках сложившихся социальных условий, детерминированных конкретно-исторической необходимостью, в которой, например, таджикский крестьянин «добровольно» становится российским гастарбайтером, толкаемый на строительство окружной петербургской автомобильной дороги нуждой и неотложной необходимостью прокормить собственную семью.

Таким образом, появление другой «мотивации», которая не попадает в схему классического «обмена», можно расценивать как проявление множества иных механизмов социального взаимодействия.

Побуждения, которые не могут быть объяснены только взаимными выгодами и вознаграждениями, реализуются посредством *механизма внутреннего вознаграждения* [11, с. 13–15]. Вознаграждение этого типа приходит не от социального окружения – индивид в каком-то смысле «выдает себе сам», а окружение не может непосредственно ни дать, ни отнять это вознаграждение. К такому типу вознаграждения можно отнести психологическую отдачу, которую человек получает от самого процесса работы (чувство общественной значимости труда, успеха и т.п.).

На данном этапе становится необходимым рассмотреть сущность (структуру) трудовых взаимоотношений (социальное взаимодействие).

Трудовая деятельность человека – это социальное взаимодействие, так как трудовое поведение, направленное к социальному результату, всегда есть социальное отношение, непосредственное или опосредствованное, поскольку индивид имеет дело не только с необходимыми ему социальными объектами (благами), но и с социальными субъектами – другими людьми, группами, организациями.

Логично предположить, что управление человеком в организации должно учитывать *комплекс основополагающих и ситуативных факторов, характеризующих эти два элемента* и их особенности в процессе обмена.

Теоретически в обмен может быть включен почти любой набор целей или ожиданий индивида. Исследователями были предприняты попытки определить, что на что обменивается, что дает организация за каждый вид вклада индивида: деньги – за время работы; социальное признание и безопасность – за работу и лояльность к организации; возможность творческого и свободного труда – за высокую продуктивность и качество, за творческие усилия для достижения целей организации и т.п. [12, с. 65]. В исследованиях ролевого поведения утверждается, что принятие некоторой социальной роли зависит от того, насколько устраивает индивида связанный с нею и подсчитанный им «желаемый чистый баланс» «вознаграждений» и «убытков», к которым могут быть отнесены и любые личностные ценности и т.д. [13, с. 407–426].

В связи с этим следует отметить, что *любой индивид стремится в процессе своих социальных отношений вообще и в процессе своей трудовой деятельности в частности достичь такого положения, при котором уровень эквивалентности*

обмена для него был бы максимальным. Гарантия эквивалентности вознаграждения результатам труда – это залог успеха стимулирования трудовой активности работника. Данный факт необходимо учитывать при проектировании и построении системы стимулирования персонала. При разработке системы стимулов необходимо учитывать, что чем более работник будет осознавать «гарантированность обмена», тем эффективнее он будет трудиться. Но и в этом случае не все так просто. Действительно, обмен, как таковой, можно гарантировать, но как гарантировать работнику то, что обмен будет эквивалентным, т.е. будет адекватно отражать индивидуальный вклад каждого участника в трудовой процесс?

Основные положения концепции социального обмена позволяют выделить базисные элементы, определяющие эффективность трудовой деятельности и обуславливающие возможность создания эквивалентного обмена. К ним относятся:

- *система ожиданий работника* по отношению к получаемым от организации благам, основанная на представлениях о качестве жизни, уровне социальных взаимоотношений, с одной стороны, и системы ожиданий организации по отношению к результативности и характеру труда сотрудника – с другой;

- *система критериев оценки* непосредственного результата и процесса труда самим работником и организацией;

- *мотивационная структура личности*, формирующаяся на основе психофизиологических особенностей работника, ситуативных факторов, реализующаяся в конкретный момент времени.

Параметрами оценки уровня эквивалентности социального обмена между участниками трудовых отношений являются:

- уровень согласованности элементов системы ожиданий работника и организации;

- уровень обоснованности критериев оценки результатов трудовой деятельности;

- уровень сопоставимости характеристик мотивационной структуры личности с характеристиками стимулирующего воздействия.

Подводя итог, можно резюмировать следующее: *трудовая деятельность человека* – это социальное добровольное взаимодействие, направленное на результат, основанное на социальном обмене и гарантирующее участникам трудовых отношений определенный уровень взаимной полезности. Механизм социального обмена предполагает *мотивацию* к участию. Таким образом, качественная

система стимулирования должна гарантировать эквивалентность социального обмена, осознание которого оптимизирует трудовую деятельность работников.

Критериями оценки эффективности процесса стимулирования трудовой деятельности становится уровень эквивалентности социального обмена между участниками трудовых отношений.

Исследование мотивационных типов личности

Вышеуказанные параметры эквивалентности социального обмена не могут существовать как единичные, самостоятельные феномены.

Достаточно сложно выявить, какие потребности являются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека в определенных условиях и составляют мотивационный комплекс. Ведь сами потребности находятся между собой в сложном постоянно меняющемся взаимодействии и могут противоречить друг другу. Однако в любой ситуации и у любого человека существуют мотивы, которые направляют и ориентируют его. Преобладание тех или иных ориентиров в деятельности влияет на выбор индивидом своего поведения. В человеке есть, безусловно, некий неизменный стержень, т.е. те его черты, которые накладывают отпечаток на все его поведение. Исходя из них, одни ориентируются преимущественно на материальные стимулы, другими руководит чувство долга, третьи стараются избегать критики.

Подобных целей и мотивов может быть огромное количество, и от их характера напрямую зависит выбор средств и путей их достижения, что позволяет говорить о наличии различных типов поведения в организации. На основе знания ориентиров деятельности человека, его мотивов, потребностей и ожиданий становится возможным сформировать целесообразное для организации трудовое поведение персонала с помощью стимулирующего воздействия.

Следует отметить, что элементы трудовой деятельности, определяющие ее эффективность, существуют как взаимосвязанные и взаимообуславливающие. Основополагающим элементом, наряду с системой ожиданий работника и системой критериев оценки, можно считать мотивационную структуру личности, так как она оказывает наиболее сильное влияние на поведение человека в организации.

В таком случае, что же может быть проще, чем изучить особенности личности работника, его

потребности и предложить ему то, что он хочет, а взамен получить ожидаемый результат? Тем более что существуют необходимые для этого методики. Среди самых известных: тесты Кеттелла, Роршаха, методики Айзенка, Кучера, тест-опросник мотивации достижения А. Меграбяна, диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

И. Г. Кокурина [14, с. 15–44] предлагает интересную методику изучения трудовой мотивации. В основе методики лежат представления о двух основных смысловых ориентациях:

1) процессуальной ориентации, при которой активность человека находится в ограниченных рамках деятельности;

2) результирующей ориентации, которая предполагает более высокий уровень активности. Именно ориентация на результат позволяет выходить за рамки деятельности.

Е. А. Куприянов и А. Г. Шмелев [15, с. 61–68] предлагают методику исследования структуры трудовой мотивации, в основе которой – факторная структура мотивов труда.

Интересным с точки зрения проведения и оценки результата является подход С. В. Ивановой, которая предлагает использовать в ходе оценки уровня мотивации проективные вопросы с использованием специально разработанных «карт мотиваторов» и ситуационные интервью [16, с. 11–46].

Другая методика оценки была предложена Ш. Ричи и П. Мартином [17, с. 36–38] и получила название «Мотивационный профиль». Она позволяет произвести оценку мотивации по следующим позициям:

1) высокий заработок и материальное поощрение;

2) физические условия работы;

3) структурирование (организация времени, предсказуемость, развитые деловые коммуникации и др.);

4) социальные контакты;

5) взаимоотношения;

6) признание;

7) стремление к достижениям;

8) власть и влияние;

9) разнообразие и перемены;

10) креативность (самостоятельность, творчество);

11) самосовершенствование;

12) интересная и полезная работа.

Всероссийский центр исследования общественного мнения под руководством академика

Т. И. Заславской разработал методику, которая предполагает изучение отношения к труду и мотивов труда. Исследование проводилось по трем основным направлениям: мотивы основной занятости, мотивы дополнительной занятости и мотивы смены работы.

Для анализа структуры мотивации автором была разработана *методика*, позволяющая оценить соотношение в мотивационной структуре работника мотивов внешнего и внутреннего характеров.

Исследуемые мотивы относятся к разнонаправленным группам – внутренним и внешним. Это концептуально важно для определения типа мотивационной ориентации сотрудников. Напомним, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе (убежденность в важности выбранного рода деятельности, возможность наиболее полной самореализации именно в данной профессии и т.д.). Если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты, карьерного роста и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации.

Базой анализа мотивационной структуры личности работников стало эмпирическое социологическое исследование мотивов к труду и трудовых ожиданий работников производственных коммерческих организаций, построенное на опросе сотрудников (анкетный опрос). Опрос проводился в форме анкетирования в 2010 году в Санкт-Петербурге.

Объектом генеральной совокупности выступили работники производственных коммерческих организаций Санкт-Петербурга.

Предметом исследования стал комплекс мотивов профессиональной деятельности сотрудников организаций, ориентирующих их поведение и влияющих на восприятие трудового процесса и организации в целом.

Объектом выборки выступили трудовые коллективы трех производственных коммерческих организаций Санкт-Петербурга. Выбор организаций для проведения исследования определялся следующими критериями: форма собственности, численность персонала, сфера деятельности, специфика производства, структура кадрового состава. Выборка респондентов формировалась по принципу вероятностного (случайного) бесповторного отбора. По результатам анализа установлено: долж-

ностная и половая структура выборки соответствует должностной и половой структуре в генеральной совокупности.

Результаты эмпирического исследования

Работников организаций можно разделить на четыре мотивационных типа в зависимости от преобладания у них мотивов внешнего и внутреннего характера. Тип мотивации труда – классификация мотивов труда на основе иерархии значимых потребностей человека:

– 28 % респондентов (*mun 1*) относятся к «смешанному типу мотивации» (приблизительно равное соотношение внешних и внутренних мотивов);

– 33 % респондентов (*mun 2*) относятся к «прагматическому типу мотивации» (преобладание внешних мотивов);

– 24 % респондентов (*mun 3*) относятся к «гуманистическому типу мотивации» (преобладание внутренних мотивов);

– 15 % респондента (*mun 4*) относятся к «неопределенному типу мотивации» (низкие значения обеих групп мотивов).

Определение мотивационного типа работников позволяет выбирать методы стимулирующего воздействия с целью управления трудовым поведением. Деятельность человека – не просто набор отдельных действий и поступков, она носит целенаправленный характер. То, к чему он стремится, что намерен получить как результат своей активности, выступает для него как цель, т.е. направляет его деятельность и придает ей смысл. В особой степени это утверждение характерно для трудовой деятельности [18, с. 95]. В любом поведении присутствует мотив, который определяет именно данную конкретную форму его проявления.

Целенаправленное поведение предполагает поведение индивида согласно выбранной им цели. Подобных целей может быть огромное количество. От их характера напрямую зависит выбор средств и путей их достижения, что позволяет говорить о наличии различных типов целенаправленного поведения как жизненной стратегии и наличии различного уровня социальных притязаний. В связи с этим можно говорить, что тип трудового поведения зависит от мотивов профессиональной деятельности и от уровня ожиданий работника, т.е. от того, что он хочет получить в результате за свой труд. «Мотивация поведения – сложноструктурированная система побудителей (мотивов) активности человека, определяющая выбор определенных

форм поведения в конкретных ситуациях» [19, с. 150]. Мотивация поведения определяется сложностью структуры интересов, потребностей и ценностных ориентаций личности.

Диспозиционная концепция применительно к трудовому поведению доказывает, что регуляторы поведения организованы иерархически и определяют предрасположенность индивида к определенному типу поведения. Иерархия диспозиций связана с иерархией потребностей личности, ее мотивами деятельности [20, с. 47–83]. Высший уровень диспозиции – ценностные ориентации – определяет стратегию поведения, базовые социальные установки регулируют деятельность индивида в специальной (профессиональной) среде. При выборе конкретного варианта поведения индивид соотносит ситуацию с накопленным опытом, со своими потребностями, мотивами и ожиданиями. При этом в выборе участвуют все уровни диспозиций, но в конкретный момент времени один из этих уровней может приобрести доминирующий характер [20, с. 132–164].

Подобный подход дает основания для выделения различных типов трудового поведения в зависимости от мотивационного типа сотрудника и характерной этому типу системы ожиданий. Под *ожиданием* в данном случае понимается то, что человек хочет или ожидает получить в ходе своей профессиональной деятельности, то, ради чего он начинает свою трудовую деятельность.

Типология трудового поведения

По результатам анализа полученных в ходе проведения исследования данных были определены четыре различные системы ожидания:

- смешанная система ожиданий;
- система ожиданий материального характера;
- система ожиданий нематериального (духовного) характера;
- неоднозначная система ожиданий.

В ходе сопоставления результатов двух проведенных исследований была выявлена закономерность, состоящая в том, что для смешанного типа мотивационных ориентаций характерна *смешанная система ожиданий* работника по отношению к организации. Это означает, что работники с такой системой ожиданий в равной степени отметили важность материального и морального факторов труда. Для них наиболее важным является достижение гармонии и баланса между материальной и моральной составляющей трудовой деятельности.

Для работников с прагматическим типом мотивационных ориентаций характерна *система ожиданий материального характера*. Это означает, что работники в своей трудовой деятельности и в выборе организации руководствуются преимущественно ожиданиями материального характера (заработная плата, социальные льготы, удобство места работы и т.д.).

Для работников с гуманистическим типом мотивационных ориентаций характерна *система ожиданий нематериального (духовного) характера*. Это означает, что работники в своей профессиональной деятельности ориентируются не на заработную плату, а на содержание работы. Для них наиболее важным является ожидание того, что их труд будет социально значимым и полезным другим, нежели того, что он будет престижным и высоко оплачиваемым.

Для работников с неопределенным типом мотивационных ориентаций характерна *неоднозначная система ожиданий*. Для нее характерно отсутствие однозначных и понятных мотивов, в связи с чем ожидания таких работников варьируются и не носят ярко выраженного определенного характера.

Обозначив, что тип трудового поведения определяется типом мотивации, структурой ожиданий, накопленным опытом, становится возможным выделить основные типы трудового поведения.

В ходе проведенного социологического исследования были сделаны следующие выводы:

- система трудовых ожиданий работника определяется системой мотивов;
- тип поведения работника зависит от характера взаимодействия участников трудовой деятельности и восприятия им организации производственного процесса.

Выявленные зависимости позволяют построить *типологию поведения* персонала в организации:

- для смешанного типа мотивационных ориентаций характерна *смешанная система ожиданий работника*, выражаемая в **партнерском типе** поведения;
- для работников с прагматическим типом мотивационных ориентаций характерна *система ожиданий материального характера*, выражаемая в **потребительском типе** поведения;
- для работников с гуманистическим типом мотивационных ориентаций характерна *система ожиданий нематериального (духовного) характера*, выражаемая в **заинтересованном типе** поведения;

– для работников с неопределенным типом мотивационных ориентаций характерна *неоднозначная система ожиданий*, выражаемая в *безразличном типе* поведения.

Названные типы трудового поведения отличаются друг от друга содержательной направленностью и результативностью. Еще одной важной чертой, позволяющей понять трудовую направленность человека, является уникальная способность человека к саморегуляции. Идея саморегуляции уходит своими корнями в социально-когнитивную теорию А. Бандуры и его работу «Принципы модификации поведения» [21]. Согласно этой идее, прогнозируя последствия своих собственных действий, человек способен оказывать влияние на свое поведение. Многие поступки людей регулируются самоналагаемыми подкреплениями. Самоподкрепление имеет место всякий раз, когда человек устанавливает сам для себя предел достижений.

Саморегулируемые побуждения усиливают поведение через мотивационную функцию, т.е. в результате самоудовлетворения от достижения определенных целей у человека появляется мотив прилагать все больше усилий, необходимых для достижения желаемого поведения. Широкий диапазон поведения человека регулируется с помощью реакций самооценки, выражаемых как в форме удовлетворенности собой, гордости своими успехами, так и в форме неудовлетворенности собой и самокритики. Важной концепцией социально-когнитивной теории является концепция самоэффективности, которая относится к умению людей осознавать свои способности, выстраивать поведение, соответствующее специфической задаче или ситуации. Подобное «самоуправление» в наибольшей степени присуще людям с партнерским или заинтересованным типами поведения и в наименьшей – с потребительским и безразличным типами.

Основные выводы

Тенденция современной модернизации культурного и внутриорганизационного пространства фирм, компаний, организаций получила резонанс в обществе, последствиями которого можно считать появление новых социальных механизмов регуляции общественных и производственных отношений.

Вследствие этого появилась необходимость рассмотрения целого комплекса факторов, влияющих на трудовое поведение и вместе с тем на характер процесса построения и функционирования системы стимулирования труда.

Рассмотренные мотивационные типологии работников и обусловленные ими типы трудового поведения позволили выявить их особенности и индивидуальные характеристики. Знание мотивов деятельности дает основание выбирать конкретные методы управленческого воздействия на персонал с целью повышения качества управления сотрудниками, а следовательно, и организацией.

Таким образом, при построении системы стимулирования труда работников организации необходимо учитывать не только ставшие классическими критерии и принципы стимулирования. Важно, чтобы политика предприятия защищала и обеспечивала реализацию прав работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Политика и стратегия качественного стимулирования труда должны гарантировать работникам достойный уровень трудовой жизни не только для эффективного воспроизводства их трудового потенциала, но и для формирования самого смысла трудовой жизни как важнейшей социальной ценности [22, с. 146–149]. Стимулирование высокопродуктивного труда позволяет обеспечить в итоге, наряду с восстановлением нормальной трудоспособности работника, формирование его нового трудового сознания и трудовой этики организационных отношений в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пригожин А. И. Стимулирование / А. И. Пригожин // Российская социологическая энциклопедия. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 672 с.
2. Lawler E. E. Motivation in work organizations / E. E. Lawler. – Belmont : Wadsworth, 1973. – 224 p.
3. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. – М. : Наука, 1988. – 200 с.
4. Каган М. С. Человеческая деятельность : опыт системного анализа / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1974. – 328 с.
5. Тихонов А. В. Социология управления : теоретический анализ / А. В. Тихонов. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2000. – 472 с.
6. Homans G. Social behavior : its elementary forms / G. Homans. – N. Y. : Harcourt, Brace, 1961. – 404 p.
7. Parsons T. Structure and Process in Modern Societies / T. Parsons. – N. Y. : Free Press, 1960. – 344 p.
8. Gouldener A. The coming crisis of western sociology / A. Gouldener. – N. Y. : Basic Books, 1970. – 544 p.
9. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. – М. : Аспект-Пресс, 1997. – 270 с.
10. Michener H. Social exchange : predicting transactional outcomes in five-event, four-person systems / H. Michener, E. Cohen, A. Sorensen // Amer. Sociol. Rev. – № 3. – 1977. – Vol. 42. – P. 534.

11. *Наумова Н. Ф.* Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. – М. : Наука, 1988. – 200 с.
12. *Schein E.* Organizational psychology / E. Schein. – N. Y. : Wiley, 1965. – 200 p.
13. *Schoenherr R.* Role commitment processes and the American catholic priesthood / R. Schoenherr, A. Greeley // Amer. Sociol. Rev. – № 3. – 1974. – Vol. 39. – P. 407–426.
14. *Кокурина И. Г.* Методика изучения мотивации трудовой деятельности / И. Г. Кокурина. – М. : Академия, 1990. – 56 с.
15. *Куприянов Е. А.* Психодиагностика мотивации труда методами опроса и шкалирования / Е. А. Куприянов, А. Г. Шмелев // Вестник Московского университета. – Сер. 14, Психология. – 2006. – № 2. – С. 58–70.
16. *Иванова С. В.* Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. – М. : Омега-Л, 2009. – 288 с.
17. *Ричи Ш.* Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : Альфа-Пресс, 2004. – 399 с.
18. *Сергеев А. М.* Организационное поведение : тем, кто избрал профессию менеджера / А. М. Сергеев. – М. : Изд. центр «Академия», 2005. – 282 с.
19. *Социология труда : теоретико-прикладной словарь* / отв. ред. В. А. Ядов. – СПб. : Наука, 2006. – 426 с.
20. *Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности* / под ред. В. А. Ядова. – Л., 1979. – 264 с.
21. *Bandura A.* Principles of Behavior Modification / A. Bandura. – N. Y. : Holt, Rinehart & Winston, 1969. – 677 p.
22. *Парсонс Т.* Мотивация экономической деятельности / Т. Парсонс // Парсонс Т. О структуре социального действия. – М. : Академ. проект, 2000. – С. 144–154.

Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена (Санкт-Петербург)

Волковицкая Г. А., кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом

E-mail: galialap@mail.ru

Тел.: 8-921-313-71-81

Herzen State Pedagogical University of Russia (Sankt-Petersburg)

Volkovitckaia G. A., Candidate of Social Sciences, Associate Professor of the Personnel Management Department

E-mail: galialap@mail.ru

Tel.: 8-921-313-71-81