

Нарожная Д.А.

Социальная детерминация деструктивного трудового поведения работников в современной России

Нарожная Диана Анатольевна — аспирант, ассистент, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

E-mail: Narozhnaia@spa.msu.ru

SPIN-код РИНЦ: [6381-5610](https://elibrary.ru/6381-5610)

Аннотация

В современном обществе ключевым ресурсом организаций становится персонал. Выполнение им своих трудовых функций на высоком уровне, позволяет достичь преимущества в условиях конкурентного рынка. Несмотря на то, что руководство организаций уделяет большое внимание культивированию конструктивного трудового поведения, в организациях наряду с ним существуют различные формы деструктивного трудового поведения.

В статье анализируются социальные детерминанты деструктивного трудового поведения, представляющего собой поступки, действия или бездействие субъекта трудовой деятельности, препятствующие достижению целей организации и несущие для нее негативные последствия. Социальные детерминанты деструктивного трудового поведения выделяются в соответствии с четырьмя ключевыми сферами общественной жизни: политико-правовой, экономической, социальной и духовной. Данная дифференциация позволяет наиболее полно отразить глубинные основания деструктивного трудового поведения и выработать рекомендации для руководителей организаций по минимизации его распространения.

Ключевые слова:

Деструктивное трудовое поведение, социальные детерминанты, внешняя среда организации, мотивация, удовлетворенность трудом.

В современном мире персонал становится наиболее ценным активом предприятия. Это — закономерное следствие происходящих общественных преобразований. Возросшая ценность человеческого ресурса в современной России обуславливается, во-первых, ухудшением экономической ситуации. Оно проявляется в оттоках капитала, в нестабильности финансового рынка и т. д. и не позволяет организациям развиваться экстенсивно, за счет больших капиталовложений непосредственно в производство. Во-вторых, в XXI веке произошли существенные изменения технологий и структуры производства, усложнились трудовые функции работников.

В наши дни человеческие ресурсы играют приоритетную роль в достижении конкурентных преимуществ как в рамках отдельных организаций, так и государства в целом. Как отмечает Н.А. Климов, «качество человеческого фактора — одно из основных условий повышения темпов и в определенной степени выбора самого типа экономического роста»¹. Накопленные знания, информация и опыт служат фундаментом экономического процветания ведущих стран мира.

¹ Труд в капиталистическом производстве / отв. ред. Н.А. Климов, М.: Наука, 1984. С. 3.

Даже при наличии массовой безработицы современные компании испытывают дефицит высококвалифицированных кадров, разделяющих цели и ценности организаций и способных выполнять сложную работу на высоком уровне. В условиях растущей интернационализации рынка труда ведущим конкурентным преимуществом компаний становится высокая конструктивная мотивация персонала, заинтересованность в продуктивной деятельности, опирающейся на этические стандарты². Несмотря на существенный рост в последние годы интереса ученых и специалистов-практиков к этой теме, многие важнейшие вопросы, прямо влияющие на эффективность производства и удовлетворенность работников трудом, остаются слабо исследованными. Одна из таких проблем — деструктивное поведение работников.

Деструктивное трудовое поведение представляет собой поступки, действия или бездействие субъекта трудовой деятельности, препятствующие достижению целей организации и несущие для нее негативные последствия³. В целом поведение сотрудника можно охарактеризовать как деструктивное, если оно становится причиной «целенедостижения» или приводит к искажению организационных целей⁴, имеет разрушительную направленность. Примерами такого поведения служат: воровство на рабочем месте, мошенничество, абсентеизм, саботаж, так называемое внутреннее увольнение, то есть работа по минимуму лишь для того, чтобы избежать наказания, и т. д.

Этот тип поведения детерминируется различными факторами, как личностными, так и средовыми. Важнейшей, наиболее глубокой причиной деструктивного поведения являются социальные факторы. В данной статье мы рассмотрим социальные детерминанты деструктивного трудового поведения, присутствующие на уровне всего общества и в его различных сферах.

Социальная детерминация трудового поведения работников осуществляется по двум основным направлениям. Во-первых, факторы внешней среды во многом обуславливают тип организаций, условия хозяйствования, форму собственности и организации труда. Во-вторых, они лежат в основе нормативно-ценностного механизма регуляции деятельности человека. Общие и специфические условия, то есть макро- и

² Петрунин Ю.Ю. Как прибить желе к стенке? (Модели нечеткой логики в этике бизнеса) // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2007. № 3. С. 21–41.

³ Adeel A.M., Parvez A. Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers // Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2013. Vol. 7. No 3. P. 418. URL: <http://www.jespk.net/publications/134.pdf> (12.02.2015).

⁴ Щербина В.В., Попова Е.П. Развитие деловых организаций. Теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ, 2010. С. 238.

микросреда прямо влияют на тип личности работника, систему его потребностей и ценностей, общую направленность интересов, поведенческие установки.

На уровне всего общества как социальной системы можно выделить факторы детерминации деструктивного трудового поведения в рамках четырех основных сфер общественной жизни: политико-правовой, экономической, социальной и духовной⁵. В соответствии с этими сферами все социальные детерминанты деструктивного трудового поведения можно объединить в четыре группы факторов.

Первая группа факторов относится к политико-правовой сфере общества.

Политика государства взаимосвязана с объективными потребностями развития общества, она представляет собой высшую форму управленческой деятельности, обеспечивающую принятие и реализацию обязательных для всех граждан и организаций решений в масштабах всей страны. Функции политики включают в себя поддержание и укрепление целостности общества; разработку целей всего общества и составляющих его коллективных субъектов; распределение дефицитных ценностей и благ; предотвращение и регулирование групповых конфликтов, защиту и обеспечение прав личности и др.⁶ Реализация функций политики происходит с помощью ее подсистем. Уровень и качество реализации политической системой этих и некоторых других функций, влияя на складывающиеся в обществе модели интересов различных социальных групп, в том числе работников и организаций, оказывают воздействие на возникновение деструктивного трудового поведения. Наиболее глубокими детерминантами деструктивного трудового поведения в политико-правовой сфере могут быть:

- **Слабость политических институтов, представляющих интересы работников, и прежде всего профсоюзов и политических партий.** Влияние профсоюзов, а во многом и политических партий, на мотивационный процесс осуществляется опосредованно, через воздействие на конфигурацию интересов собственников и наемных работников, характер конфликтов между трудом и капиталом и способы их разрешения⁷. Известно, что профсоюзы должны бороться за права работников, тем самым устанавливая баланс интересов собственников и наемных

⁵ Нарожная Д.А. Деструктивная мотивация как объект управления // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. № 44. С. 23–44. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/44_2014narognaya.htm (10.01.2015).

⁶ Пугачев В.П., Соловьев А.И. Введение в политологию: учебник для студентов вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 21.

⁷ Станзани К. Европейские заводские советы: платформа межнациональной коммуникации для работников и менеджмента многонациональных компаний // Государственное управление. Электронный вестник. 2013. № 36. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/36_2013stanzani.htm (03.11.2014).

рабочих. В современной России профсоюзы в постсоветский период выполняют в основном роль «служанки власти»⁸, а не активного борца за права работников. Это является одной из причин возникновения острых социальных конфликтов, развития отчуждения между лицами наемного труда, с одной стороны, и собственниками и администрацией — с другой, и, в конечном счете, деструктивного трудового поведения.

- Особенности налогового законодательства, выражающиеся в **высоком уровне налоговой нагрузки на бизнес**. Налоговая система является мощным инструментом управления экономикой. От того, насколько правильно построена система налогообложения, зависит эффективное функционирование народного хозяйства. Налоговая нагрузка на бизнес в России имеет тенденцию к постоянному увеличению⁹. В среднем по стране в 2013 году налоговая нагрузка составляла 54%. По этому показателю в международном рейтинге стран Россия находится выше медианы¹⁰. К этому следует добавить еще и коррупционную составляющую расходов — скрытые отчисления чиновникам и представителям криминала, которые многие предприятия, особенно в сфере мелкого и среднего бизнеса, вынуждены выплачивать. При таком положении дел руководители предприятий, заботящиеся о сохранении и успешном функционировании организации, уделяют внимание в первую очередь финансовым показателям, стараясь поддерживать их на высоком уровне. Это происходит, в том числе, и за счет сокращения расходов на персонал, невнимания к его потребностям и интересам, что приводит к общей неудовлетворенности трудом и способствует широкому распространению различных форм деструктивного трудового поведения.

- **Несовершенство трудового законодательства** является еще одним политико-правовым фактором распространения деструктивного трудового поведения. Нынешний Трудовой кодекс, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года, обладает не только рядом достоинств¹¹, но и немалым количеством недостатков. Он носит несколько эклектичный характер, что осложняет его эффективное применение на практике и обуславливает недостаточный уровень исполнения работодателями.

⁸ Козина И.М. Постсоветские профсоюзы // Отечественные записки. 2007. № 4 (37). С. 94–108. URL: <http://www.strana-oz.ru/2007/4/postsovetskie-profsoyuzy> (24.03.2014).

⁹ Циндяйкина М.В., Макарова Л.М. Оценка влияния налоговой нагрузки на деятельность промышленного предприятия // Молодой ученый. 2013. № 3. С. 288–289. URL: <http://www.moluch.ru/archive/50/6207/> (12.02.2015).

¹⁰ Макашина С. Налогообложение в России и мире 2013–2014 // Записки доброго бухгалтера [Блог]. 19.12.2013. URL: www.blog.ucmsgroup.ru/taxation-in-russia-and-the-world-2013-2014/ (03.11.2014).

¹¹ Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Достоинства и недостатки Трудового кодекса РФ: краткий обзор // Юридическая Россия [Федеральный правовой портал]. 20.10.2004. URL: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/message.asp?mID=202> (12.02.2015).

Юристы часто вынуждены самостоятельно толковать нормы кодекса, многие из которых отличаются неопределенностью и неоднозначностью в применении. Наличие широкого «серого пространства» в правовых отношениях между руководителями организаций и наемными работниками определяет возможность разного рода злоупотреблений с обеих сторон, в том числе и в виде деструктивного трудового поведения.

Вторая группа факторов, детерминирующих деструктивное трудовое поведение, **относится к экономической сфере общества**. Тип экономической системы непосредственно определяет характер существующих в обществе экономических отношений, а во многом и внутреннее устройство организаций. Существующий в наши дни в России тип экономической системы сформировался в ходе реформ 1990-х годов. И это наложило отпечаток на ее основополагающие свойства¹². Сложившаяся у нас экономическая система коренным образом отличается не только от советского планового хозяйства, но и от тех первоначальных ориентиров, которые провозглашались реформаторами¹³. Социальными детерминантами деструктивного трудового поведения являются в первую очередь ее следующие характеристики.

- **Общее состояние экономики.** Если состояние экономики нестабильное или тяжелое, то вероятность возникновения конфликта интересов собственников и наемных рабочих существенно увеличивается. Данный конфликт интересов сказывается на деятельности всей организации и является основанием для распространения деструктивного трудового поведения.

Экспертные оценки определяют состояние экономики России в настоящее время как не вполне удовлетворительное. Влияние на экономику международных санкций и скачков валют на финансовом рынке стоило бюджету 4% ВВП, нефть дешевеет, экспорт газа снижается, рубль падает, а цены растут¹⁴.

По заявлениям министра экономического развития А. Улюкаева, рост ВВП по итогам 2014 года ожидался на уровне 1,4–1,5%, при этом рост инвестиций и

¹² Бойков В.Э. Россия: десять лет реформирования // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 30–36.

¹³ Явлинский Г.А. Экономическая система современной России и вопросы экономической политики. Лекция, прочитанная Г.А. Явлинским в Российской экономической школе ЦЭМИ РАН, 17 апреля 2003 года // Российская объединенная демократическая партия «Яблоко» [Официальный сайт]. URL: http://www.yabloko.ru/Publ/2003/2003_04/030422_yavlinsky_lek1.html (24.03.2014).

¹⁴ Самофалова О. Тяжело, но терпимо. Россия пока успешно справляется с осложнением ситуации в экономике // Деловая газета «Взгляд». 02.10.2014. URL: <http://www.vz.ru/economy/2014/10/2/708517.html> (21.12.2014).

промышленности находился на нулевом уровне¹⁵. В 2015 году падение уровня российской экономики прогнозируется почти по всем параметрам. Эксперты Минэкономразвития косвенно признают, что финансовая система страны постепенно сползает в полноценную рецессию.

Эти факты, характеризующие состояние российской экономики, представляют собой предпосылки распространения деструктивного трудового поведения на уровне конкретных предприятий. Существование многих организаций представляет собой в некотором смысле борьбу за выживание, обычно предполагающее экономию за счет расходов на персонал, снижение доходов сотрудников. Очевидно, что в этой «борьбе» вопрос о согласовании интересов работников и организации занимает далеко не первое место. Что в свою очередь, вызывая недовольство работников, порождает деструктивное трудовое поведение.

• **Высокий уровень разрыва в доходах предпринимателей и наемных работников.** Заработная плата руководителей крупных компаний и небольших фирм превышает среднюю зарплату подчиненных в 10–15 и более раз, в то время как в Европе и США «вилка» куда скромнее — в 3–3,5 раза¹⁶. Это порождает у лиц наемного труда чувство социальной несправедливости, способствует отчуждению исполнителей от руководителей, обуславливает существование в российском обществе нарастающего конфликта интересов.

• **Высокий уровень безработицы.** Уровень безработицы — это один из ключевых показателей, характеризующих успешность функционирования экономической системы. По данным Госкомстата, уровень безработицы в конце 2014 года составлял 5,6%; однако, в связи с нарастанием в экономике страны кризисных явлений в 2015 году, эксперты прогнозируют рост данного показателя¹⁷.

Высокий уровень безработицы является объективным фактором распространения деструктивного трудового поведения, поскольку работники из-за страха потерять работу вынуждены оставаться на своем рабочем месте, даже если оно их не устраивает по тем или иным причинам.

Третью группу факторов, определяющих деструктивное трудовое поведение, составляют некоторые характеристики сложившихся в современной России

¹⁵ Сморицков П. От стагнации к рецессии. Экономика России в 2014 году может уйти в минус // Газета.Ру. 08.01.2014. URL: <http://www.gazeta.ru/business/2013/12/25/5819585.shtml> (03.11.2014).

¹⁶ Невинная И. Подчиненная зарплата. Растет разрыв в заработках руководителей и рядовых работников // Российская газета. 17.09.2013. URL: <http://www.rg.ru/2013/09/17/zarplata.html> (24.03.2014).

¹⁷ Безработица в России сохранилась в январе на уровне 5,6% // Информационное агентство «Росбалт». 19.02.2014. URL: <http://www.rosbalt.ru/business/2014/02/19/1235298.html> (24.03.2014).

социальных отношений. В рамках социальной сферы можно выделить следующие детерминанты деструктивного трудового поведения.

- **Состояние неопределенности социального положения граждан, утрата чувства солидарности.** Реформы в экономической и политической сфере повлекли за собой переход российского общества от некоего целостного состояния к фрагментарному, атомизированному. Оно ведет к массовому распространению девиантного, отклоняющегося от конструктивных целей поведению. Социальная дезинтеграция способствует развитию социальных конфликтов на различных уровнях, в том числе и на организационном, а также благоприятствует индивидуалистическому и явно эгоистическому поведению, которые являются факторами деструктивного трудового поведения.

- **Рассогласование культурно предписанных целей и социально структурированных средств их реализации.** Данная особенность социальной сферы общества вызывает состояние «социального стресса», пребывание в котором негативно сказывается на трудовой мотивации и поведении населения¹⁸.

- **Ослабление механизмов социального контроля.** В сочетании с систематической пропагандой ценностей индивидуализма, потребительства и вседозволенности оно ведет к деградации нравственных ценностей. Некоторые ученые, в частности Р.В. Рывкина, считают, что «реформы 90-х годов резко ослабили, если не ликвидировали внешнюю детерминацию образа жизни»¹⁹. Автор имеет в виду ликвидацию внешней детерминации поведения населения при помощи государственной политики и социальных институтов.

- **«Социальные болезни».** Под «социальными болезнями» понимаются массовые отклонения в поведении от норм, принятых в правовом и моральном кодексах данной страны или других (в первую очередь развитых) странах мира²⁰. Данный феномен быстрыми темпами прогрессирует в постсоветской России. В качестве конкретного примера таких болезней могут быть названы различные проявления девиантного поведения: от алкоголизма и наркомании до распада морали, проявляющегося в разрушении семей, отказу от детей, и т. п.

¹⁸ Величковский Б.Т. Социальный стресс, трудовая мотивация и здоровье. М.: Всероссийский центр медицины катастроф «Защита», 2005. URL: <http://www.antibiotic.ru/index.php?doc=168> (14.01.2014).

¹⁹ Рывкина Р.В. Образ жизни населения России: социальные последствия реформ 90-х годов // Социологические исследования. 2001. № 4. С. 32–39.

URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/456/945/1231/005Ryvkin.pdf> (24.03.2014).

²⁰ Там же.

Четвертую группу социальных детерминант деструктивного трудового поведения **представляют факторы, обуславливающие распространение деструктивного трудового поведения в духовной сфере.** Среди них можно выделить следующие.

- **Потребительская культура** как доминирующий тип культуры современного российского общества²¹ характеризуется приматом материальных ценностей и превращением в самоцель обладания определенным набором символов материального успеха: иномаркой, дорогой квартирой, дачей в престижном районе и т. п. Деструктивное поведение возникает в ситуации, когда возможности удовлетворения конструктивным путем потребностей, порождаемых потребительской культурой, ограничены или отсутствуют. Потребительская культура в сочетании с эгоистическими личностными установками формирует ценности, предполагающие возможность удовлетворения своих интересов всеми возможными способами, в том числе и за счет деструктивного трудового поведения²².

- **«Культурная травма»**, которая была нанесена населению радикальными изменениями в ходе реформ экономической и политической сфер. П. Штомпка так описывает действие данного феномена: «Ценности теряют ценность, требуют неосуществимых целей, нормы предписывают непригодное поведение, жесты и слова обозначают нечто, отличное от прежних значений. Верования отвергаются, вера подрывается, доверие исчезает, харизма терпит крах, идолы рушатся»²³. Культурная травма привела к культурному шоку, спровоцировавшему душевный разлад у большинства граждан. Душевный разлад не мог не сказаться и на искажении трудовых ценностей и трудового поведения людей. Атмосфера всеобщей несправедливости, а также невозможность для большинства граждан достичь высоких потребительских стандартов с помощью добросовестного труда являются важной причиной того, что многим людям пришлось пересмотреть свои гуманные, общечеловеческие ценности (честность, правдивость, неприемлемость лжи и обмана и т. п.), чтобы адаптироваться к антисоциальным условиям жизни. Эта адаптация происходит путем искажения традиционных трудовых ценностей и широкого распространения деструктивного трудового поведения.

²¹ Девиантность в обществе потребления: коллективная монография / под ред. Я.И. Гилинского и Т.В. Шипуновой. СПб.: Алеф-Пресс, 2012. С. 89.

²² *Логунова Л.Б.* Семиосфера культуры как управленческий стратегический ресурс // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 16. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_16_sentjabr_2008_g./logunova.pdf (10.01.2014).

²³ *Штомпка П.* Социальное изменение как травма // СОЦИС. 2001. № 1. С. 6–16. URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/01-2001/Shtompka.pdf> (12.02.2015).

• **Массовое распространение философии «коротких жизненных проектов».** «Короткие жизненные проекты» представляют собой жизненные планы, рассчитанные на непродолжительное физическое время. Человек не продумывает свою жизнь на долгий срок вперед, он живет в соответствии с известным рекламным слоганом «здесь и сейчас», что приводит к релятивности его взглядов и ценностей²⁴. Деятельность, нацеленная на достижение своих ближайших, в основном потребительских целей, очень слабо соотносящихся с организационными, становится главным смыслом существования человека²⁵. Работник стремится любыми путями получить желаемые блага для удовлетворения своих потребностей в кратчайшие сроки, в том числе и за счет деструктивного трудового поведения. Эта ситуация порождает неминуемый конфликт личных интересов и целей организации.

На основе анализа основных социальных детерминант деструктивного трудового поведения можно сделать следующие выводы. Современное российское общество характеризуется широким распространением достаточно острых конфликтов и проблем в политической, экономической социальной и духовной сферах, «потерей социального равновесия» системы, выражающемся в рассогласованности целей и способов их достижения, в разрушении коллективистских трудовых ценностей, в гипертрофированном росте индивидуализма и эгоизма и т. д. Эта ситуация привела к резкому ослаблению социального контроля, ослаблению или устранению социально-культурных и иных ограничителей антисоциального поведения, что стимулирует массовое распространение конфликтов индивидуальных и организационных интересов и, как следствие, различных форм деструктивного трудового поведения. Знание и учет социальных детерминант деструктивного поведения крайне необходимы современной России для выработки эффективной политики ограничения и устранения этого негативного социального феномена, оздоровления экономической и духовной жизни общества как на уровне всего государства, так и отдельных организаций.

²⁴ *Кривошеев В.В.* Короткие жизненные проекты: проявление аномии в современном обществе // СОЦИС. 2009. № 3. С. 57–67. URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Krivoscheev.pdf> (12.02.2015).

²⁵ *McCulloch K.C., Fitzsimons M.G., Ning Chua S., Albarracin D.* Vicarious Goal Satiation // Journal of Experimental Social Psychology. 2011. No 47. P. 685.

Список литературы:

1. Безработица в России сохранилась в январе на уровне 5,6% // Информационное агентство «Росбалт». 19.02.2014.
URL: <http://www.rosbalt.ru/business/2014/02/19/1235298.html> (24.03.2014).
2. Бойков В.Э. Россия: десять лет реформирования // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 30–36.
3. Величковский Б.Т. Социальный стресс, трудовая мотивация и здоровье. М.: Всероссийский центр медицины катастроф «Защита», 2005.
URL: <http://www.antibiotic.ru/index.php?doc=168> (14.01.2014).
4. Девиантность в обществе потребления: коллективная монография / под ред. Я.И. Гилинского и Т.В. Шипуновой. СПб.: Алеф-Пресс, 2012.
5. Козина И.М. Постсоветские профсоюзы // Отечественные записки. 2007. № 4 (37). С. 94–108. URL: <http://www.strana-oz.ru/2007/4/postsovetskie-profsoyuzy> (24.03.2014).
6. Кривошеев В.В. Короткие жизненные проекты: проявление аномии в современном обществе // Социс. 2009. № 3. С. 57–67. URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Krivoscheev.pdf> (12.02.2015).
7. Логунова Л.Б. Семиосфера культуры как управленческий стратегический ресурс // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 16. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_16_senjabr_2008_g/logunova.pdf (10.01.2014).
8. Макашина С. Налогообложение в России и мире 2013–2014 // Записки доброго бухгалтера [Блог]. 19.12.2013. URL: www.blog.ucmsgroup.ru/taxation-in-russia-and-the-world-2013-2014/ (03.11.2014).
9. Нарожная Д.А. Деструктивная мотивация как объект управления // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. № 44. С. 23–44. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/44_2014narognaya.htm (10.01.2015).
10. Невинная И. Подчиненная зарплата. Растет разрыв в заработках руководителей и рядовых работников // Российская газета. 17.09.2013. URL: <http://www.rg.ru/2013/09/17/zarplata.html> (24.03.2014).
11. Петрунин Ю.Ю. Как прибить желе к стенке? (Модели нечеткой логики в этике бизнеса) // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2007. № 3. С. 21–41.
12. Пугачев В.П., Соловьев А.И. Введение в политологию: учебник для студентов вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2004.

13. *Рывкина Р.В.* Образ жизни населения России: социальные последствия реформ 90-х годов // Социологические исследования. 2001. № 4. С. 32–39.
URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/456/945/1231/005Ryvkina.pdf> (24.03.2014).
14. *Самофалова О.* Тяжело, но терпимо. Россия пока успешно справляется с осложнением ситуации в экономике // Деловая газета «Взгляд». 02.10.2014.
URL: <http://www.vz.ru/economy/2014/10/2/708517.html> (21.12.2014).
15. *Сморщиков П.* От стагнации к рецессии. Экономика России в 2014 году может уйти в минус // Газета.Ру. 08.01.2014.
URL: <http://www.gazeta.ru/business/2013/12/25/5819585.shtml> (03.11.2014).
16. *Станзани К.* Европейские заводские советы: платформа межнациональной коммуникации для работников и менеджмента многонациональных компаний // Государственное управление. Электронный вестник. 2013. № 36. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/36_2013stanzani.htm (03.11.2014).
17. Труд в капиталистическом производстве / отв. ред. Н.А. Климов, М.: Наука, 1984.
18. *Филиппова М.В., Хохлов Е.Б.* Достоинства и недостатки Трудового кодекса РФ: краткий обзор // Юридическая Россия [Федеральный правовой портал]. 20.10.2004.
URL: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/message.asp?mID=202> (12.02.2015).
19. *Циндяйкина М.В., Макарова Л.М.* Оценка влияния налоговой нагрузки на деятельность промышленного предприятия // Молодой ученый. 2013. № 3. С. 288–289.
URL: <http://www.moluch.ru/archive/50/6207/> (12.02.2015).
20. *Штомпка П.* Социальное изменение как травма // Социс. 2001. № 1. С. 6–16.
URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/01-2001/Shtompka.pdf> (12.02.2015).
21. *Щербина В.В., Попова Е.П.* Развитие деловых организаций. Теоретические модели и проблемы практического применения. М.: РГГУ, 2010.
22. *Явлинский Г.А.* Экономическая система современной России и вопросы экономической политики. Лекция, прочитанная Г.А. Явлинским в Российской экономической школе ЦЭМИ РАН, 17 апреля 2003 года // Российская объединенная демократическая партия «Яблоко» [Официальный сайт]. URL: http://www.yabloko.ru/Publ/2003/2003_04/030422_yavlinsky_lek1.html (24.03.2014).
23. *Adeel A.M., Parvez A.* Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers // Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2013. Vol. 7. No 3. P. 417–434. URL: <http://www.jespk.net/publications/134.pdf> (12.02.2015).
24. *McCulloch K.C., Fitzsimons M.G., Ning Chua S., Albarracin D.* Vicarious Goal Satiation // Journal of Experimental Social Psychology. 2011. No 47. P. 685–688.

Narozhnaia D.A.

Social Determination of Destructive Labor Behavior in Modern Russia

Diana A. Narozhnaia — graduate student, Assistant, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

E-mail: Narozhnaia@spa.msu.ru

Annotation

Today, personnel is the key resource for an organization. High level of job performance helps to achieve high positions in a competitive market. However, while the employers pay great attention to the cultivation of constructive work behavior in organizations, the employees actively apply various forms of destructive work behavior. The article analyzes the social determinants of labor destructive behavior. The destructive behavior is the behavior, actions or inaction of the workers, which obstructs the goals of the organization and cause negative consequences for it. Social determinants of labor destructive behavior are allocated according to the four key areas of public life: political, economical, social and cultural. The differentiation of these determinants can help in analyzing the underlying reasons for destructive work behavior and providing recommendations to the heads of organizations to minimize its spread.

Keywords

Destructive work behavior, social determinants, the external environment of the organization, motivation, job satisfaction.

References:

1. Bezrobotitsa v Rossii sokhranilas' v ianvare na urovne 5,6%. *Informatsionnoe agentstvo «Rosbalt»*, 19.02.2014. URL: <http://www.rosbalt.ru/business/2014/02/19/1235298.html> (24.03.2014).
2. Boikov V.E. Rossiia: desiat' let reformirovaniia. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2001, 7, pp. 30–36.
3. Velichkovskii B.T. *Sotsial'nyi stress, trudovaia motivatsiia i zdorov'e*. Moscow: Vserossiiskii tsentr meditsiny katastrof «Zashchita», 2005. URL: <http://www.antibiotic.ru/index.php?doc=168> (14.01.2014).
4. *Deviantnost' v obshchestve potrebleniia: kollektivnaia monografiia / pod red. Ia.I. Gilinskogo i T.V. Shipunovoi*. Saint Petersburg: Alef-Press, 2012.
5. Kozina I.M. Postsovetskie profsoiuzy. *Otechestvennye zapiski*, 2007, 4 (37), pp. 94–108. URL: <http://www.strana-oz.ru/2007/4/postsovetskie-profsoiuzy> (24.03.2014).
6. Krivosheev V.V. Korotkie zhiznennye proekty: proiavlenie anomii v sovremennom obshchestve. *Sotsis*, 2009, 3, pp. 57–67. URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Krivosheev.pdf> (12.02.2015).
7. Logunova L.B. Semiosfera kul'tury kak upravlencheskii strategicheskii resurs. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2008, 16. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_16_sentjabr_2008_g./logunova.pdf (10.01.2014).
8. Makashina S. Nalogooblozhenie v Rossii i mire 2013–2014. *Zapiski dobrego bukhgaltera [Blog]*, 19.12.2013. URL: www.blog.ucmsgroup.ru/taxation-in-russia-and-the-world-2013-2014/ (03.11.2014).
9. Narozhnaia D.A. Destruktivnaia motivatsiia kak ob'ekt upravleniia. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2014, 44, pp. 23–44. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/44_2014narognaya.htm (10.01.2015).
10. Nevinnaia I. Podchinennaia zarplata. Rastet razryv v zarabotkakh rukovoditelei i riadovykh rabotnikov. *Rossiiskaia gazeta*, 17.09.2013. URL: <http://www.rg.ru/2013/09/17/zarplata.html> (24.03.2014).
11. Petrunin Iu.Iu. Kak pribit' zhele k stenke? (Modeli nechetkoi logiki v etike biznesa). *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriia 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)*, 2007, 3, pp. 21–41.

12. Pugachev V.P., Solov'ev A.I. *Vvedenie v politologiiu: uchebnik dlia studentov vuzov*. 4-e izd., pererab. i dop. Moscow: Aspekt Press, 2004.
13. Ryvkina R.V. *Obraz zhizni naseleniia Rossii: sotsial'nye posledstviia reform 90-kh godov. Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2001, 4, pp. 32–39.
URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/456/945/1231/005Ryvkina.pdf> (24.03.2014).
14. Samofalova O. Tiazhele, no terpimo. Rossiia poka uspešno spravliaetsia s oslozhnieniem situatsii v ekonomike. *Delovaia gazeta «Vzgliad»*, 02.10.2014. URL: <http://www.vz.ru/economy/2014/10/2/708517.html> (21.12.2014).
15. Smorshchikov P. Ot stagnatsii k retsessii. *Ekonomika Rossii v 2014 godu mozhnet uiti v minus. Gazeta.Ru*, 08.01.2014. URL: <http://www.gazeta.ru/business/2013/12/25/5819585.shtml> (03.11.2014).
16. Stanzani K. Evropeiskie zavodskie soveti: platforma mezhnatsional'noi kommunikatsii dlia rabotnikov i menedzhmenta mnogonatsional'nykh kompanii. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2013, 36. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/36_2013stanzani.htm (03.11.2014).
17. *Trud v kapitalisticheskom proizvodstve* / otv. red. N.A. Klimov. Moscow: Nauka, 1984.
18. Filippova M.V., Khokhlov E.B. Dostoinstva i nedostatki Trudovogo kodeksa RF: kratkii obzor. *Iuridicheskaia Rossiia* [Federal'nyi pravovoi portal]. 20.10.2004. URL: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/mess age.asp?mID=202> (12.02.2015).
19. Tsindiaikina M.V., Makarova L.M. Otsenka vliianiia nalogovoi nagruzki na deiatel'nost' promyshlennogo predpriiatiia. *Molodoi uchenyi*, 2013, 3, pp. 288–289. URL: <http://www.moluch.ru/archive/50/6207/> (12.02.2015).
20. Shtompka P. Sotsial'noe izmenenie kak travma. *Sotis*, 2001, 1, pp. 6–16.
URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/01-2001/Shtompka.pdf> (12.02.2015).
21. Shcherbina V.V., Popova E.P. *Razvitie delovykh organizatsii. Teoreticheskie modeli i problemy prakticheskogo primeneniia*. Moscow: RGGU, 2010.
22. Iavlinskii G.A. Ekonomicheskaiia sistema sovremennoi Rossii i voprosy ekonomicheskoi politiki. Lektsiia, pročitannaia G.A. Iavlinskim v Rossiiskoi ekonomicheskoi shkole TsEMI RAN, 17 apreliia 2003 goda. *Rossiiskaia ob'edinennaia demokraticheskaia partiia «Iabloko»* [Ofitsial'nyi sait]. URL: http://www.yabloko.ru/Publ/2003/2003_04/030422_yavlinsky_ lek1.html (24.03.2014).
23. Adeel A.M., Parvez A. Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 2013, vol. 7, no 3, pp. 417–434. URL: <http://www.jespk.net/publications/134.pdf> (12.02.2015).
24. McCulloch K.C., Fitzsimons M.G., Ning Chua S., Albarracin D. Vicarious Goal Satiation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2011, 47, pp. 685–688.