

# СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КУЛЬТУРЫ

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-5-15

УДК: 316

**В.К. Потемкин**

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

### **V. Potemkin. Social maturity of employees in modern enterprises and organizations**

**Аннотация.** В статье обращено внимание на процессы формирования социальной зрелости работников современных предприятий и организаций. Определяются причинно-следственные характеристики социальной зрелости работников в период трансформации общественных отношений, приобретения новых качеств организации управления различными профессионально-квалификационными и статусными группами работников и формирования социально-профессиональной среды их взаимодействия друг с другом в решении общественно-значимых задач. Теоретически и эмпирически обоснована необходимость учета многочисленных социально-ролевых и социально-профессиональных установок в управлении предприятиями и организациями, предопределяющих социальную зрелость работников.

**Ключевые слова:** работник, предприятие, организация, управление, взаимодействие, общественные отношения, социальный организм, социальная среда, социальная зрелость, социально-профессиональные действия.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

**Abstract.** The article draws attention to the processes of formation of social maturity of enterprises and organizations employees. The causal characteristics of employees social maturity are determined during the period of transformation of social relations, the acquisition of new qualities of organizing the management of various professional and qualification and status groups of employees and the formation of a socio-professional environment for their interaction with each other in solving socially significant tasks.

Theoretically and empirically substantiated is the need to take into account the numerous social-role and socio-professional attitudes in the management of enterprises and organizations that determine the social maturity of workers.

**Keywords:** employee, enterprise, organization, management, interaction, social relations, social organism, social environment, social maturity, social and professional actions.

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Более 30 лет назад произошла деформация ранее устойчивых в течение 74 лет социальных конструкций общественного развития, затронувших такие сферы жизнедеятельности людей как культурные нормы, социальные статусы и роли, поведение, ценности, интересы, социальную память, социальное здоровье, уровень и качество жизни. Черты административно-командной системы управления

---

**Потемкин Валерий Константинович** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University.

© Потемкин В. К., 2022.

предприятиями и организациями проявились в новом для России социальном организме – рыночной экономике и обществе потребления. Возникла в системе общественных отношений ситуация, когда «Не надо управлять, планировать, перегонять большие массы людей по заданным траекториям и маршрутам, предусматривать, что, когда и как им потреблять, каким правилам подчиняться и т. п.» [4]. Эта ситуация, во многом, стала первопричиной формирования системной целостности людей с негативным мироощущением: апатией, отчуждением, самообесцениванием, обезличенностью.

Но, как известно, социальная система строится на людях с учетом их потребностей, ожиданиях, мотивах, ценностных ориентациях и поведении, личностных качествах человека и условиях его адаптации к общественным отношениям, преобладающим на предприятиях и в организациях рыночного типа. Формируемая социально-профессиональная среда рыночного типа, во многом, зависит от социальной зрелости работников. И, действительно, человек как сознательное и деятельное существо является главным субъектом и объектом общественного развития.

Родившись, человек начинает осваивать исторически имеющуюся культуру в семье, племени, обществе. И очевидно, что в этой культуре есть некоторая нацеленность, некоторые ценности, нормы, которые программируют его на совместное с другими людьми обеспечение единства в разных масштабах. Тем самым люди воспроизводят институты, системы отношений, культуру. Культура не существует как идеальная модель, она постоянно институционализируется, превращается в социальные отношения [3]. В свою очередь социальные отношения прямо и косвенно формируют, и определяют содержание, направленность и результативность социально-психологического климата коллектива предприятия, например, экономический рост, внедрение инновационных технологий или внутрипроизводственный конфликт интересов различных групп работников. Т. Карвер связывал организационную культуру с выходом избыточной человеческой энергии в постоянной реализации высших способностей человека [9, с. 238]. В работах П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой доказано, что «...культура относится к способу существования и смысловому универсуму всякой группы людей, объединенных общими усилиями жизни, труда, интересами или проблемами» [7].

В процессе соединения различных культур, присущих отдельным профессионально-квалификационным группам работников, в единую организационную культуру, адекватную миссии, целям и задачам функциональной деятельности предприятий, формируется организационно-культурная среда социально-психологического климата коллектива. А.Г. Шейкин косвенно подтвердил наш вывод, определяя организационную культуру «как содержание совместной (социальной) деятельности людей, как формируемый в процессе этой деятельности специфический «искусственный мир», мир созданных людьми объектов (артефактов), сопоставляемый с миром природы, «естественным миром» [8]. И, действительно, любой работник в процессе совместной деятельности на предприятии взаимодействует со своим окружением, происходит активная его адаптация к окружению, формирует определенные образы, реакции, включая реакции, связанные с созидательной или разрушительной деятельностью. Но это, как раз, и связывается нами с проблемой социальной зрелости работников. Процесс социальной зрелости работников, как нам представляется, связан с самоидентификацией личности с деятельностью предприятия как целостной обособленной системы формирования целевых установок и интересов работников предприятий; позиционирование профессиональных компетенций работников во внешней и внутренней среде функционирования предприятий; определение типа поведенческих характеристик работников и сложившегося

социально-психологического климата; устойчивость профессиональных коммуникаций и делового взаимодействия работников разного социального статуса; вовлечение различных категорий работников в процесс принятия управленческих решений и т.д. Социальная зрелость работников, как нам представляется, может рассматриваться как связующее звено между целевыми установками и ориентирами производственно-экономического развития предприятий и социальными реакциями работников на происходящие изменения в деятельности предприятий. И если руководство предприятий «разумно», то оно учитывает в своей деятельности возможности появления различных социальных реакций персонала как ответ на нововведения в процесс производства. Кроме того, стратегия<sup>1</sup> деятельности предприятий в этом случае представляет собой процесс формирования рыночных трансляций или, иными словами, актов взаимодействия, соглашений, сделок, договоренностей, подразумеваемых или явных ожиданий, обязательств и прав между предприятием и социально-экономическими действующими лицами, субъектами хозяйствования и общественной жизни в целом. При этом ткань взаимодействия различных категорий работников на предприятии становится взаимопонимание и взаимоуважение, например, руководство предприятия проявляет уважение к интересам и ценностным ориентациям работников и проводит социально-ориентированную политику в производственной деятельности; работники проявляют понимание в проводимой руководством предприятия стратегии и принимают меры по самоориентированию в ее реализации и повышению эффективности своей работы. Любая неопределенность во взаимоотношениях руководства предприятия и его работников снижает уровень социально-профессионального взаимодействия и формирует у работников уровень социальной зрелости, адекватный субъектно-объектному принципу взаимодействия на предприятии. При этом необходимо отметить, что интеграция работников, пусть даже обладающих различным уровнем социальной зрелости ведет к ее выравниванию и повышению уровня включенности работников в процессы повышения эффективности производственной деятельности. Интеграция работников на предприятии способствует самоопределению социально-профессиональной позиции и становится условием их целевой ориентации и постановки собственных задач в процессе деятельности на предприятии, обеспечивающих эффективность работы.

Заметим, что эффективность в общетеоретическом понимании (в переводе с латинского - действенный, производительный, дающий результат) характеризует различные системы, процессы и явления.

Эффективность, в отличие от эффекта<sup>2</sup> учитывает не только результат деятельности (прогнозируемый, планируемый, достигнутый, желаемый), но рассматривает условия, при которых он достигнут. Эффективность определяется соотношением результата (эффекта) и затрат, обуславливающих этот результат. Эффективность есть сравнительная оценка результата деятельности, отражающая не только ее возможность обеспечения экономического роста, но и способность стимулировать прогрессивные структурно-качественные изменения.

<sup>1</sup> Стратегия — это генеральная программа действий, выявляющая приоритеты проблем и ресурсы для достижения основной цели. См.: Управление персоналом / Под ред. В.К.Потемкина СПб.: РАЕН.- 2002. - С. 10.

<sup>2</sup> Эффект является отражением результата деятельности, то есть того состояния, к которому стремится экономический объект. Понятия «эффект» и «результат» можно воспринимать как тождественные и использовать как ориентир при построении конкретной управленческой системы. Такое управление, получившее в международной практике наименование «управление по результатам», направлено на количественный прирост результирующих показателей, хотя и подразумевает изменение качественных характеристик.

Механизм организационной эффективности за счет сформированной или определенной среды взаимодействия работников в производственной деятельности приобретает следующую технологическую схему: вера в успех, связь с потребителем, поощрение автономии и предприимчивости, человеческий фактор, как главный источник эффективной деятельности, знание систем управления, предметная область деятельности, исключение из деятельности непрофессиональных действий, социально-психологический климат, включенность в содержательную деятельность, бесконфликтность или деконфликтизация, организационное и экономическое обеспечение производственной деятельности, результат работы коллектива предприятия.

Социальная зрелость работников предприятия становится важным фактором в:

- ориентации цели деятельности предприятия и его структурных звеньев;
- формировании задач с определением конкретных видов деятельности работников и их включенности в процесс производства;
- согласовании интересов и ценностных ориентаций работников;
- координации и интеграции процессов взаимодействия работников при формировании и реализации управленческих решений;
- контроллинге деятельности работников, экономической, социальной и организационно-правовой ответственности за результаты труда;
- оценке и самооценке потенциальных возможностей не только отдельных работников, но персонала предприятия в целом.

Также можно отметить, что социальная зрелость работников - это та, которая в значительной степени согласована с общепринятыми в обществе культурно-этическими и моральными постулатами, особенностями деятельности данного предприятия, стадией развития предприятия, сложившейся или желаемой моделью организационного поведения, миссией, видением, стратегическими целями, доминирующим стилем управления, характером власти и влияния, интересами индивидуумов, групп и предприятия в целом, регламентными и внутрифирменными документами. Иными словами, социальная зрелость работников служит не только эмоциональным фоном (фактором) эффективной производственной деятельности персонала предприятия, но и конкретным, как социальным, так и организационно-экономическим началом этой деятельности.

Если социальное начало представлено составом социальных действий и социально-психологическим климатом коллектива, то начало организационно-экономическое связано с использованием всех видов ресурсов предприятия. То есть социальная зрелость работников является основой вовлечения в производственный процесс:

- значительных интеллектуальных способностей, чтобы безошибочно и оперативно выполнять свои служебные обязанности каждым работником;
- высокого уровня культуры, знания норм и правил этикета, традиций, понимания ценностей разных категорий и социальных групп работников;
- умения собирать качественную информацию, фильтровать и быстро перерабатывать ее, чтобы затем творчески применять в производственной деятельности;
- честолюбия, служащего стимулом к преодолению всех трудностей для совершения всех видов деятельности;
- высокой нравственности и толерантности, которые предполагают договоренности, а не манипуляции, уважение ценностей, интересов и возможностей, признания свободы выбора каждым работником;
- честности, порядочности, такта в отношениях как с коллегами и предприятием в

целом;

– высокой самодисциплины, поскольку от точности, собранности, уравновешенности работника зависит и успех работы коллектива предприятия.

Перефразируя М. Армстронга [2], проблема социально-профессиональной зрелости работников состоит в установлении их включенности в производственный процесс, во взаимодействии с различными профессионально-квалификационными группами персонала, в постоянном совершенствовании всех видов деятельности и повышении ответственности за результаты деятельности. М.С. Каган подчеркивал, что «Все аспекты и уровни общечеловеческой культуры и культуры групповой, в конечном счете, преломляются в индивидуальном сознании, поведении, деятельности в соответствии с особенностями каждой личности» [5, с. 53]. Особенности личности работников, формируемые под воздействием фактора социально- профессиональной зрелости, можно связать с ориентацией на руководство предприятием или структурного подразделения; на личные качества какого-либо руководителя предприятия; на работника- неформального лидера, основанный на доверии к его профессиональному мнению, опыту, позиции в решении управленческих задач; на конкретные производственные задачи, связанные с удовлетворением личных потребностей т.п.

Социально-профессиональная зрелость работника является основой поведенческого конструкта его личности<sup>1</sup>. И.В. Андреева и В.А. Спивак определили в структуре управления предприятием четыре основных конструкта личности работников:

– супернормативный или исключительно добросовестный тип поведения, мотивированный на эффективный труд, инновационный с преобладающим экономическим мышлением -5,0%;

– нормативный или достаточно добросовестный типа поведения, разделяющий принципы организации деятельности предприятия - 60,0%;

– субнормативный или недостаточно добросовестный тип поведения, с преобладанием неясных мотивов поведения, неадекватными реакциями на управленческие решения, деструктивные действия, включая девиантное поведение - 30,0%;

– ненормативный или недобросовестный тип поведения с неясными мотивами, завышенными внутренними амбициями, деструктивными действиями, противодействующим и эффективной работе коллектива предприятия - 5,0% [1, с. 46].

В этих поведенческих конструктах не только отражается факт осознания необходимости включенности работника в процессы взаимодействия с различными профессионально-квалификационными группами работников, но и предметную область, ориентиров в производственном процессе предприятия:

– распределение работ, в котором принимают участие различные профессионально-квалификационные и статусные группы работников, интересы которых, как правило, не совпадают;

– интеграция различных видов работ в рамках производственной программы, обеспечивающая совместный труд работников различных структурных подразделений, с присущей им субкультурой; формирование специализированных или функциональных групп работников для решения производственных задач;

– профессиональная мобильность работников в рамках организационно-технологической структуры предприятия, предполагающая перемещения работника с

<sup>1</sup> Конструкт — это индивидуально-типические свойства личности работника, наиболее характерные для его поведения в определенных условиях деятельности предприятий.

одной стадии работ на другую, в связи с производственной необходимостью или задачами повышения уровня квалификации работников;

- развитие творчества, инициативы, предприимчивости, экономической и социальной ответственности работников;
- делегирование полномочий в решении производственных задач, создание гибких организационных структур управления предприятием;
- деконфликтизация социально-трудовых отношений и создание благоприятного для работников социально-психологического климата.

Поведенческие конструкты являются первопричиной создания на предприятии формальных и неформальных групп работников; социально-трудовых отношений работников, имеющих как внутригрупповые, так и межгрупповые признаки; идеологии или системы взглядов: политических, экономических, организационных, правовых, социальных на процессы внутрипроизводственной деятельности и т.п.

В процессе включенного наблюдения и экспертной оценки (N 17) социально-профессиональная зрелость работников инженерных подразделений (N 172) воздействует на:

- рост напряженности в системе внутриколлективных отношений - 11,0%;
- деструктивное поведение работников при решении управленческих задач - 10,0%;
- неисполнение управленческих решений и установленных норм производственной деятельности - 17,0%;
- противодействие в различных формах восприятию позиции коллег по работе - 4,0%;
- появление альтернативных точек зрения в решении управленческих задач, препятствующих их реализации в производственном процессе - 12,0%;
- внутрипроизводственную изоляцию отдельных групп работников в решении управленческих задач - 8,0%;
- уровень взаимного доверия работников в формировании и реализации управленческих задач - 15,0%;
- утрату трудовой мотивации работников и формирование созерцательной позиции, ослабляющей их включенность в сферу производственной деятельности предприятия - 27,0%.

В своем большинстве оценка уровня социально-профессиональной зрелости работников, полученная в результате экспертных оценок, подтверждает вывод относительно того, что данная первопричина поведения работников приводит социальным действиям, характеризуемым как противодействие нововведениям в производственном процессе. Одновременно нами установлено, что фактор социально-профессиональной зрелости работников воздействует на социальное самочувствие в процессе производственной деятельности. Так, решительный тип, связанный с непосредственной включенностью работников в процесс производства можно отнести к 42,3% респондентов; тревожный и безразличный типы, связанные с низким уровнем включенности работников в процесс производства - 39,3%; неопределенный тип, как правило, подвергающийся изменениям в процессе производства, составляет - 17,9%.

Фактор социально-профессиональной зрелости работников, во многом, определяет и ограничения, создаваемые отдельными категориями работников для эффективной работы персонала предприятия, в частности, это относится к:

- работе только по установленным нормам и правилам — 37,0%
- противодействию управленческим решениям, не подкрепленным материальным вознаграждением - 14,0%;
- отказу от работы, которая не входит в должностные обязанности и условия

трудового договора - 22,0%;

- отказу от участия в рационализаторской и изобретательской деятельности - 9,0%;
- участию в акциях противодействия решениям руководства предприятия - 5,0%;
- защите прав работников, ущемляющих права коллектива предприятия - 7,0%.

Наибольшая критичность в социально-профессиональных действиях наблюдается у работников, доходы у которых значительно снизились - 32,4%; или снизились - 12,7%. Лояльность к управленческим решениям на предприятии проявляют работники, чей доход возрос значительно - 1,9% или возрос, но незначительно - 18,4%.

Таким образом, социальные реакции, во многом, являются следствием социально-профессиональной зрелости работников и выражают суждения по разным аспектам производственной деятельности на предприятии. Социальные реакции порождаются взаимодействием, основанном на профессиональных контактах в процессе формирования и реализации управленческих решений. Г. Спиндлер подчеркивал, что «...контакт порождает чувства и установки, которые формируют и контролируют поведение» [12, с. 325]. Вторя ему Р. Симс отмечал: «...контакт необходим для длительных и гармоничных отношений между работником и организацией» [11, с. 382]. Одновременно нарушение контакта становится своеобразным сигналом для работников, что участники производственного процесса на предприятии не разделяют или не разделяли общие цели, ориентиры и достижения возможных результатов в процессе труда.

Контакт между работниками является определяющим в их взаимодействии и направляющим в определенное русло всего спектра социально-трудовых отношений, например, по восьми социальным индикаторам, характеризующим уровень удовлетворенности работников своей деятельностью на предприятии: чувство достигнутого – 34,0%; широта использования инициативы – 20,0%; влияние на результаты работы – 27,0%; приобретение новых компетенций – 12,0%; оплата труда – 15,0%; гарантии занятости – 16,0%; условия труда – 36,0%; участие в принятии решений – 18,0%.

Но это одна сторона социальных реакций работников на производственную деятельность на предприятии. Есть и другая - осуждения и противодействия.

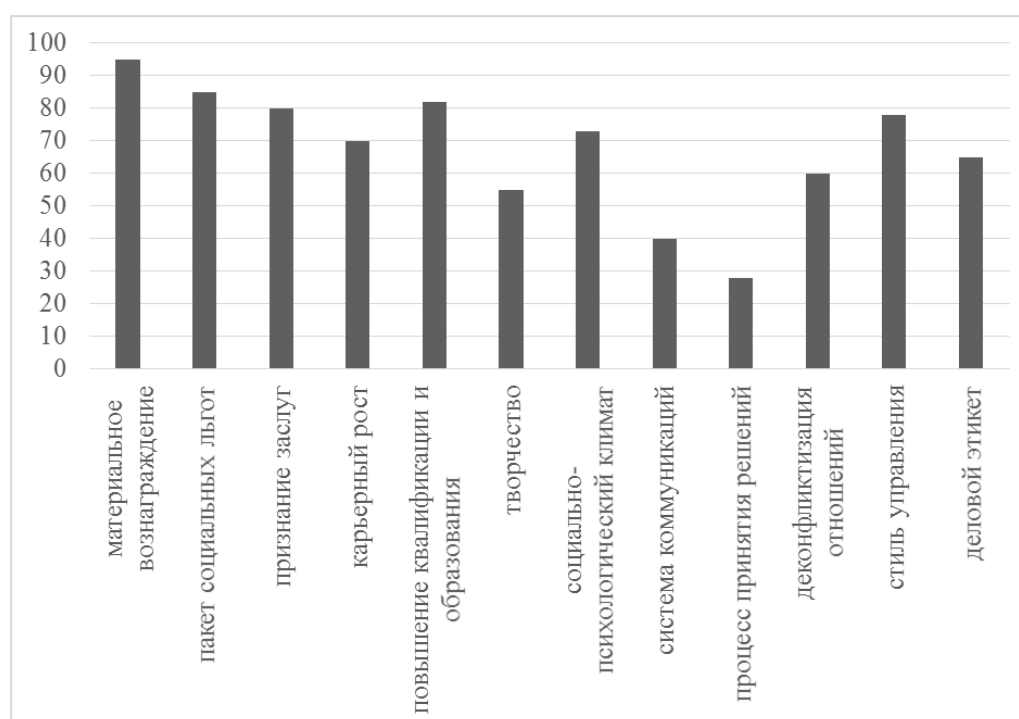
Первые социальные реакции мы относим к разряду позитивных, характеризующих взаимодействие работников как эффективное включение в процесс формирования и реализации управленческих решений - 67,0%. Вторые социальные реакции работников - негативные, характеризующиеся ограничением взаимодействия работников - 15,0%, создающие конфликтные ситуации - 6,0%, имеющие противоречивый характер - 12,0%. Несомненно, негативные социальные реакции работников являются основанием формирования среды взаимного недоверия на предприятии.

Причины подобных оценок степени доверия в коллективе предприятия распределяют следующим образом: неумение руководителей найти контакт с работниками 16,0%; нежелание части руководителей найти контакт с работниками 10,3%; нежелание работников идти на компромисс с администрацией предприятия 5,2%; проблемный характер деятельности предприятия 30,2%; общая кризисная ситуация и обусловленная ею социальная напряженность 35,0%.

Такие показатели степени доверия в коллективе как «нежелание», «социальная напряженность» являются важным признаком низкого уровня организационной культуры. М. Армстронг пишет, что «Работники будут препятствовать «прогрессу» и нововведениям, если почувствуют, что они противоречат их собственным интересам» [2, с. 102]. Л. Маккей и Д. Торрингстон подчеркнули, что организационная культура до

тех пор является неэффективной, пока руководители «не способны понять и выразить стремления рабочей силы» [10].

Остановимся на интерпретации первого тезиса. В результате опроса работников предприятий (N 540) установлены причины неудовлетворенности различными сторонами деятельности предприятия, в частности: материальным вознаграждением, пакетом социальных льгот, состоянием признания заслуг, мерами по обеспечению карьерного роста, работой в сфере повышения квалификации и уровня образования, творчеством в процессе производственной деятельности, социально-психологическим климатом, системой профессиональных коммуникаций процессом принятия управленческих решений, деконфликтизацией отношений в коллективе, стилем управления на предприятии, деловым этикетом и этикой отношений работодателей (см. рисунок 1).



**Рисунок 1.** Причины и уровень неудовлетворенности работников состоянием различных сторон деятельности на предприятии

Наивысший уровень неудовлетворенности принадлежит материальному вознаграждению; социальному развитию, характеристикой которого является так называемый социальный пакет; признание заслуг, возможности повышения квалификации, стилю управления (75-95%). Уровень неудовлетворенности системой коммуникаций и процессом принятия решений находится в пределах 27-40%. Процесс повышения уровня удовлетворенности работников предприятия, во многом, зависит от проводимой социальной политики, учитывающей интересы коллектива и отдельных работников<sup>1</sup>.

Несвоевременная диагностика интересов, непонимание механизмов их отражения в сознании людей, включая сознание политическое неэкономическое, неполнота учета интересов различных групп работников в хозяйственной практике, как правило, приводит к разнонаправленным действиям людей, их разобщенности в деятельности по

<sup>1</sup> Интерес – это реальная причина социальных действий, лежащая в основе непосредственных побуждений – мотивов, идей, участвующих в них индивидов и социальных групп.



преобразованию всех сторон деятельности предприятия и его структурных подразделений.

С.Б. Мурашов следующим образом охарактеризовал состав действий работников, направленных на защиту своих интересов: мои интересы достаточно защищены - 5,0%; готов подписать обращение к правительству о защите моих интересов - 10,0%; готов выйти на демонстрацию в защиту своих интересов - 10,0%; готов участвовать в забастовках и акциях протеста - 10,0%; готов в защиту своих интересов идти на баррикады - 2,5%; готов встать в оппозицию проводимым преобразованиям в обществе - 12,5%; ничего не буду делать - 17,0%; затруднились ответить - 32,0% [6, с. 22].

Социальные как внеличные характеристики взаимодействия работников предприятия могут выражаться с помощью индикаторов характера и содержания труда, технических, технико-технологических и социальных условий производственной деятельности.

Личностные характеристики, как объективные, так и субъективные, выражаются индикаторами социальных и психологических особенностей восприятия системы производственной деятельности, а также индикаторами, характеризующими профессионально-образовательный статус работников и его социально-демографическую принадлежность, а также принадлежность к определенному типу организационной культуры и участие в формировании социально-психологического климата коллектива.

Каждый тип взаимоотношений имеет свои характеристики. Например, практические взаимоотношения характеризовались сотрудничеством и взаимопомощью; коммуникативные — легкостью общения и удовлетворенностью им; когнитивные — сочувствием и взаимопониманием; эмоциональные — симпатией и любовью; волевые — взаимоуступчивостью и самостоятельностью; ролевые взаимоотношения определялись позицией интересного человека и лидера; правовые — чувством долга и верностью слову; моральные — добротой и заботой; нравственные — справедливостью и честностью; коллективистские — сплоченностью и дружбой.

Следовательно, контакт работников имеет целый комплекс ролевых взаимосвязей, определяющих:

- индивидуально-психологическую структуру взаимодействия человека в коллективе предприятия;
- сравнительные особенности взаимодействия в разных первичных коллективах в зависимости от сфер жизнедеятельности, т.е. детерминацию взаимоотношений характером деятельности коллектива;
- особенности взаимоотношений как составляющих взаимодействия работников;
- структуру взаимоотношений вертикального и горизонтального уровней взаимодействия в трудовых коллективах.

Состав социальных реакций персонала предприятий оказывает воздействие на:

- характер взаимодействия работников (прямое, косвенное);
- временной цикл взаимодействия работников (текущий, оперативный, стратегический);
- формы взаимодействия работников (организационные, экономические, правовые, социально-психологические);
- структуру взаимодействия работников (интеллектуальная, материально-техническая, технико-технологическая, инновационная);
- результативность взаимодействия работников;
- социальное самочувствие работников;
- состав и результативность социально-профессиональных действий;
- социальную зрелость работников;

- гармонизацию общественных отношений;
- развитие социальных связей «человек-человек», «человек-социум», «человек-общество цифровых технологий»;
- формирование новых социальных моделей коллективного взаимодействия в условиях внутренних и внешних преобразований в деятельности предприятий и организаций.

Подобная конструкция формирования социальной зрелости работников предприятий позволяет им поддерживать отношения взаимопонимания, доверия, приверженности преобладающим в обществе ценностям и смыслам общественного развития.

#### Литература

1. Андреева И.В., Спивак В.А. Организационное поведение. Учебное пособие. -СПб. СПбГУЭФ. 2003.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание / Пер с англ. Под ред. С.К.Мордовииа. - СПб.: Питер, 2009.
3. Ахиезер А. Независимый теоретический семинар №7 «Социокультурная методология анализа российского общества», Москва, 11 декабря 1996 г. Цитируется по <http://scd.plus.centro.ru/7htm>
4. Добренков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология: в 15 т. Т.2. Эмпирическая и прикладная социология. М.: Инфра-М. 2004.
5. Каган М.С. Философия культуры. - СПб.: Петрополис, 1996.
6. Мурашов С.Б. Социальное регулирование уровня и качества жизни населения в процессе развития системы налогообложения. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук. – СПб.: СПбГУЭФ, 2004.
7. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Делать знакомое неизвестным...: этнографический метод в социологии. Цит. по: <http://www.nir.ru/Socio/scipubl/sj/12roman.htm>
8. Шейкин А.Г Морфология и динамика культуры (см. Web-страницу <http://www.culture.21.ru/eo.htm>).
9. Carver T. The essential factors of social evolution. - Cambridge: 1935.
10. Mackay L., Torrington D. The Changing Nature of Personnel Management, Institute of Personnel Management, London, 1986
11. Sims R. R. Human resource management's role in clarifying the new contract. HumanResourceManagement. 33 (3), Fall. 1994.
12. Spindler G.S. Psychological contracts in the workplace: a lawyer's view, Human Resource Management, 33 (3), 1994.