

Пузанова Жанна Васильевна

доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры социологии
Российского университета дружбы народов

Хуртина Виктория Викторовна

аспирант кафедры социологии
Российского университета дружбы народов

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация:

В статье рассматривается развитие основных теоретических концепций организационного поведения. Анализируются преобладающие направления прикладных исследований в области организационного поведения за последние 30 лет, освещаются их новые концепции и ключевые категории: эмоциональный интеллект, организационно-гражданское поведение, проактивное поведение, командная деятельность, психологический контракт.

Ключевые слова:

организационное поведение, концепция, современные понятия, прикладные исследования, теории организационного поведения.

Puzanova Zhanna Vasilyevna

D.Phil. in Social Science,
Professor, Social Science Department,
Peoples' Friendship University of Russia

Khurtina Victoria Victorovna

PhD student, Social Science Department,
Peoples' Friendship University of Russia

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR THEORY

Summary:

The paper discusses development of principle theoretic conceptions of organizational behaviour. The authors deal with dominant areas of applied researches concerned with the organizational behaviour for the recent thirty years. The article considers new theories and such key categories, as: emotional intellect, organizational civic behaviour, proactive behaviour, command activities, psychological contract.

Keywords:

organizational behaviour, conception, contemporary notions, applied research, personnel, organizational behavior theories.

Изучение особенностей поведения человека в современном мире не может ограничиваться освоением достижений отдельно взятой научной дисциплины. Различные его аспекты у индивида и групп исследуются большинством гуманитарных наук. Для понимания, прогнозирования и управления поведением человека современные ученые активно применяют данные естественных наук, таких как нейробиология, генетика. Не удивительно, что на стыке нескольких областей знания появилась обособленный раздел, востребованный управленцами – практиками и теоретиками – нацеленный на изучение организационного поведения.

Целью данной статьи является исследование эволюции концепций организационного поведения, возникших в последние три десятилетия, а также их критический анализ.

Исследование организационного поведения сегодня – это совокупность знаний, изучающих отличительные черты, механизмы, а также последствия и виды поведения индивидов и групп в рамках организационного контекста, анализирующих весь спектр взаимодействия – от индивидуального до межгруппового (на уровнях индивида, группы и организации). Проблематика организационного поведения находится в фокусе интересов многих наук, в том числе, социологии, психологии, антропологии, политологии и других, что не мешает рассматриваемой области знаний стремиться к автономии и постепенно преобразовываться в отдельную научную дисциплину.

В процессе эволюции управленческой мысли развивались и концепции организационного поведения. Так или иначе, человеческий фактор учитывался еще Г. Фордом, А. Файолем, Ф. Тейлором [1, с. 15–34]. Однако вышеперечисленные авторы отводили ему второстепенную, косвенную роль. В ранних работах Ф. Тейлора, А. Файоля и Х. Эмерсона отношения руководителя и исполнителя носили сугубо субъект-объектный характер. Представители школы научного менеджмента затрагивали некоторые неформальные аспекты поведения человека на работе, но основной акцент их исследований был сделан на изучение иерархической структуры, специализации и на такие функции менеджмента, как планирование и контроль. В определенном смысле эти представления соответствовали и концепции М. Вебера [2] о рациональном человеке и идеальной бюрократической организации.

Неклассическая теория управления начала свое развитие в рамках школы человеческих отношений, сложившейся на базе результатов Хоторнских экспериментов. Э. Мэйо, Ф. Ротлишбергер и У. Диксон проводили эксперименты на различных группах рабочих [3, с. 202–206]. Авторы сделали вывод о том, что понять поведение людей в рабочем процессе возможно толь-

ко определив характер взаимоотношений между работниками, типы их коммуникации [4, с. 56]. В этой модели работник-исполнитель познается как существо социальное, групповое, способное нормально функционировать только в условиях стабильных социальных взаимоотношений. Несмотря на существенные недостатки Хоторнских экспериментов, в результате осуществленных исследований жесткая субъект-объектная схема управления была вытеснена субъект-субъектной, открыто существование неформальной организации, в рамках которой авторитет неформального лидера и влияние первичной социальной группы на работника не менее важны, чем требования формальных прописанных правил.

Дальнейшее развитие теорий организационного поведения, помимо изучения малых групп и их воздействия на человека, связано, с одной стороны, с повышением внимания к индивидуально-психологическим характеристикам работника, его мотивации, а с другой – с развитием общей теории систем и видением организации как сложной социальной системы, развивающейся по собственным законам.

Разработка теорий мотивации того периода связана, прежде всего, с работой А. Маслоу [5, с. 77–90], выделившего иерархию пяти уровней основных потребностей человека; концепцией Д. Макклелланда [6, с. 109] о трех базовых мотивах, движущих людьми в обществе – потребности в достижении, власти и присоединении; двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга [7]; теориями X и Y Д. Макгрегора [8], отражающими полярные представления об экономическом поведении рабочего; теорией ожидания В. Врума [9]. Научные интересы последнего ученого [10] также распространяются на понятие лидерства и процесс принятия решений в группе. Чуть позже Э. Лок [11] выдвигает теорию постановки целей, утверждая, что человек мотивирован целями, которые он перед собой ставит и ради достижения которых он придерживается определенной линии поведения.

Возникновение общей теории систем, выдвинутой Л. фон Берталанфи, привело к формированию ряда концепций, в рамках которых организация рассматривалась как целеустремленная, саморегулирующаяся, открытая система. Так Ч. Бернанд изучал данное понятие как систему взаимодействия работников, жизненный цикл которой зависит от ее производительности, то есть достижения поставленных целей и эффективности, под которой он понимал степень удовлетворения организацией мотивов отдельных ее членов. Н. Винер применил кибернетический подход к изучению социальных систем, уделяя особое внимание понятию обратной связи. П. Лоуренс и Дж. Лорш [12] в рамках концепции сопряженных обстоятельств исследовали влияния внешней среды на организацию. Их подход утвердил понимание организации как открытой системы, а также заложил основы ситуационной теории. Дж. Вудворд [13] рассматривала организацию как сложную систему, состоящую из двух взаимозависимых подсистем: технической и социальной. Э. Трист [14], разделяя концепцию социотехнических систем, показал, что планирование технологических изменений должно сочетаться с изменением социальных отношений.

К. Вейк [15, с. 294] выступил создателем теории организационной информации, основанной на базе общей теории систем, тем самым внес вклад в развитие концепций организационной коммуникации. Он же выделил положение о свободно связанных системах [16, с. 1–19], позволяющих организации сохранять гибкость и приспособляемость. В более поздних работах К. Вейк уделяет большое внимание таким аспектам организационного функционирования как придание смысла [17], психологическая вовлеченность [18], активно развивает понятия причинных контуров [19] и воплощенности [20]. В рамках отмеченных концепций ученый рассматривает организацию в меньшей степени как структурную целостность прописанных статусов и ролей, но в большей – как динамичную систему взаимодействия субъектов, создающих общее понимание структуры из видений и личных целей отдельных индивидов, как процесс непрерывного формирования понятных другим идей и взглядов. Акцент на субъектах – акторах, создающих и трансформирующих организацию, характерен для теорий А. Петтигрю [21], который придает большое значение контексту организационных процессов и взаимосвязи исторических и современных событий. Д. Сильверман [22] и вовсе подчеркивает вторичность данного понятия по отношению к деятельности разноориентированных акторов, стремящихся реализовать собственные цели, не идентичные организационным, и поэтому вступающих то в конфликт, то в коалиции. Выше отмеченные авторы сформировали так называемый антисистемный подход к организации.

Новое восприятие организационного поведения складывается в рамках деятельностно-активистского подхода. Работы Э. Гидденса [23], П. Бурдые [24], П. Штомпки [25] позволили говорить о принципе управления не с позиции манипуляции и строгого подчинения, а с обоюдного принятия формальных норм управляющим и исполнителем. Акторы поддерживают и трансформируют социальный порядок в том объеме, в котором им позволяет это сделать их социальный капитал.

Актор в рамках деятельностно-активистского подхода относительно независимо принимает решения (решения зависят только от культурно-исторического контекста) и самостоятельно их осуществляет, преобразуя социальную реальность. Иной взгляд на роль субъекта излагается в концепции Ж. Эллюля [26], который видит в человеке винтик в системе технологий, состоящей из множества взаимосвязанных процедур. Технология довлеет над всеми сферами человеческой деятельности, пошагово определяя каждое движение не только в работе, на производстве, но и в личной, даже интимной жизни. Концепция Ж. Эллюля согласуется с теорией глобальных потоков и сетей М. Кастельса [27, с. 354–398] и Дж. Урри [28], в которой решающую роль играют электронные сети и информационные потоки. Задача человека состоит в грамотном обслуживании указанных потоков, снижая, по возможности, связанные с ними риски и повышая эффективность их течения. Человек из категории актора переходит в категорию агента.

Представление об организации как о сложной динамической системе, не подчиняющейся линейным зависимостям и трактовкам, а также действующей в условиях неопределенности, характерно для современных научных концепций. Результатом отмеченных представлений стало применение к организационной жизни постулатов теории хаоса. Согласно ней сложная динамическая система крайне зависима от изначальных условий формирования. Изменение внешних условий, пусть даже незначительное, может повлечь за собой кардинальные трансформации в системе. Изучение подобных систем затрудняется нелинейностью происходящих в них процессов: можно с уверенностью говорить о наличии тех или иных зависимостей, но нельзя с высокой степенью точностью спрогнозировать последствия.

Увлеченность теорией хаоса стимулировала интерес к изучению понятия самообучающейся организации. П. Сэндж [29] утверждает, что проблема современных менеджеров заключается в том, что они, погружаясь в решение отдельных проблем, не способны воспринимать организацию в целом, не владеют искусством понимания системы. Использование знаний о ней позволяет менеджерам создать самообучающуюся структуру, децентрализованную систему, в которой, при любом числе процессов принятия решений на местном уровне сохраняется порядок. Она постоянно адаптируется к изменениям.

Особенность исследования организационного поведения как области знания заключается в ее тесной связи с практикой. Во-первых, она находится в активном наполнении содержанием и новым знанием не только со стороны теоретиков и академических кругов, но и со стороны практикующих специалистов. Во-вторых, само выделение исследования организационного поведения в качестве системы знания имело своей целью изучение поведения в организационном контексте для внедрения полученных данных на рабочих местах, предприятиях, чтобы повысить организационную эффективность и обеспечить безопасность.

Прикладные исследования последних 30 лет в той или иной степени охватывали все уровни организационного поведения – от индивидуального до организационного.

В 1980-е гг. большое число научных работ в области организационного поведения было связано с темой гендера и феминистических ценностей в организационном контексте: женщина на работе, материнство/отцовство и работа, гендерные стереотипы, конфликт в системе «семья-работа», дискриминация по половому признаку и прочее.

Значительное количество работ западных ученых и практиков посвящено стрессу на рабочем месте, условиям его формирования и преодоления, взаимосвязи с другими факторами, детерминирующими организационное поведение; вопросам управления карьерой и удовлетворенностью трудом; отсутствию на рабочем месте, в том числе по причине болезни, а также так называемому перегоранию, истощению как человека, так и самой организации.

Стабильный интерес к организационной структуре, организационному развитию и изменению, организационной культуре в эти годы усилился под влиянием теории ресурсной зависимости, выдвинутой Дж. Пфеффером и Дж. Саланчиком [30], а также ряда концепций Г. Хофстеде [31], посвященных, в том числе, влиянию национальной культуры на организационную структуру, проявлению ее в символах, ритуалах, ценностях и героях.

По-прежнему большое внимание уделяется изучению рабочей группы, эффективности менеджмента, лидерству, процессам постановки целей и принятию решений.

Изучение таких факторов организационного поведения как структура и стратегия происходит под влиянием развившейся неинституциональной теории, яркими представителями которой по праву считаются П. ДиМаджио и У. Пауэлл [32]. Они полагали, что поведение человека в организации определяется не столько его рациональной природой, сколько культурой, историей, властью, ритуалом, то есть тем надиндивидуальным полем, которое не сводится к сумме мотивов и рациональных целей отдельных индивидов. В эти годы проявляется тенденция усиления внимания к темам рабочей группы, а именно, к такому ее типу как команда, к явлению лидерства, функциям и эффективности менеджера. Данная тенденция усилится в 2000-е гг.

Для 1990-х гг. характерно также повышение внимания к технологиям, процессу обучения и тренингам в организации. В это время для исследования поведения работника в организационном контексте учеными активно применяются такие концепции, как: организационно-гражданское поведение, проактивное поведение, психологический контракт, эмоциональный интеллект.

Интерес научного сообщества к так называемому организационно-гражданскому поведению был инспирирован работами Д. Органа [33]. Он определяет этот тип поведения как индивидуальное, которое дискреционно, а не прямо или явно распознается формальной системой вознаграждения и которое, в итоге, способствует эффективному функционированию организации и ее членов. Оно не заложено в формальные должностные инструкции, являясь результатом свободного выбора сотрудника организации. Последствия такого поведения связаны с позитивным влиянием на организационную эффективность.

В качестве пяти основных аспектов организационно-гражданского поведения были выделены: альтруизм в отношении коллег по работе; вежливость или любезность на рабочем месте, помогающая, в том числе, предотвращению конфликтных ситуаций; добросовестность в работе; искренняя заинтересованность жизнью организации, которая может выражаться, например, в посещении необязательных, факультативных собраний и, наконец, так называемое спортивное поведение, суть которого заключается в терпимости к неурядицам в организации, способности не раздувать проблемы, а принять удар на себя, разрешить сложную ситуацию.

Другой вид поведения индивида, связанный с инициативой и ориентацией на изменения, называется в современной научной литературе проактивным. Подобные действия совершаются человеком не под влиянием инструкций или распоряжений руководителя, а в соответствии с намерением работника, который стремится трансформировать сложившуюся ситуацию еще до того, как ее последствия начнут воздействовать на него. Проактивность согласуется с ответственностью за себя и желанием формировать условия и обстоятельства собственной жизни. Подобное поведение конструируется из таких понятий как активная личность, личная инициатива, самодостаточность, контроль над ситуацией и управление ею. Также этот тип поведения определяется как относительно стабильная тенденция продуцирования изменений окружающей среды.

Большинство работников устанавливают со своей организацией прочную позитивную психологическую взаимосвязь, базирующуюся на их ожиданиях о том, что должна предложить им организация и что, в свою очередь, должны сделать сами служащие. Взаимные обязательства между работником и работодателем, служащие ключом к пониманию психологического контракта, могут быть прописаны в формальных договорах, однако, по большей части, они только подразумеваются и редко когда обсуждаются. Работники, рассчитывая на возможность карьерного роста, лояльность менеджеров и коллег, определенный уровень стабильности и безопасности, готовы действовать в соответствии с логикой организационно-гражданского поведения и повышать производительность труда. Методология психологического контракта широко применяется западными и отечественными менеджерами на практике. Активная разработка данной концепции, акцент на ее прикладной характер связаны с публикациями трудов Д. Руссо [34].

Интерес к эмоциональному интеллекту начался с публикации работы П. Саловея и Дж. Майера «Эмоциональный интеллект. Воображение, познание, личность» [35], под которым понимается способность распознавать, оценивать и контролировать собственные эмоции, а также настрой других людей и групп. Д. Гулман [36, с. 10] утверждает, что эмоциональный интеллект, включающий самоконтроль, рвение и настойчивость, умение мотивировать свои действия, дополняет интеллект умственный, позволяя человеку наилучшим образом использовать генетически заложенный умственный потенциал. Концепция эмоционального интеллекта имеет столько же поклонников, сколько и критиков. Сторонники данного направления полагают, что его можно измерять и необходимо развивать, дабы научиться сдерживать эмоциональный порыв, угадывать чувства другого человека и налаживать взаимоотношения. Критики утверждают, что эмоциональный интеллект – это не интеллект вовсе, и что следует разделять понятия «эмоция» и «интеллект» в купе с рациональностью. Те же критики считают концепцию эмоционального интеллекта несостоятельной, поскольку все методы измерения данного явления не валидны и обосновывают популярность концепции деятельностью консультантов, имеющих от ее использования немалые дивиденды.

В 2000-е и начало 2010-х гг. количество научных работ, посвященных темам лидерства и командообразования, увеличилось многократно в сравнении с предыдущими десятилетиями. Эти вопросы, безусловно, не являются новыми. Они были объектом исследования ученых с самого начала выделения организационного поведения в обособленную систему знаний. Однако, изменения, происходящие в социальной жизни, позволили взглянуть на них под новым углом.

В настоящее время изучение феномена лидерства в разрезе организационной деятельности ведется в нескольких направлениях. Следует отметить, что помимо относительно разра-

ботанных тем, таких как харизматическое, трансформационное и транзакционное лидерство, теория обмена «лидер-член группы», ситуационное лидерство, появляются новые концепции, в том числе, аутентичное лидерство.

Что касается изучения команд, П. Друкер [37] был одним из первых, кто высоко оценивал эффективность организаций, основанных на командной деятельности. Применить концепцию команд на практике позволили работы Дж. Каценбаха и Д. Смита [38]. Классическая трактовка команды звучит таким образом: это небольшая группа людей с комплементарными навыками, приверженцы общей цели, которые идут к ней посредством выполнения выдвинутых эффективных задач через четкое разграничение функций членов команды, которые несут взаимную ответственность за выполняемую работу.

Современные реалии заставили ученых говорить о командах старого и нового типов. В качестве примера новой команды можно рассматривать флэш-моб, в рамках которого группа соответствует всем теоритическим характеристикам, выдвинутым для ее осмысления, однако, разительно отличается от привычного образа команды – рабочей группы. Важно, что современные ученые активно изучают феномен доверия в контексте командной деятельности.

На сегодняшний день исследования в области организационного поведения, помимо отмеченных выше, часто посвящены таким темам как организационно-гражданское, позитивное организационное, проактивное и креативное поведение; стресс, эмоции, психологический контракт, удовлетворенностью трудом, карьера, эффективный менеджмент, баланс между работой и стилем жизни вне своей профессиональной деятельности, конфликт, мотивация, а также вопросам организационных культур, структуры и стратегии.

Особого внимания заслуживают концепции позитивного и креативного организационного поведения.

В начале 2000-х гг. Ф. Лютенс [39] и Т. Райт [40] предложили новый подход к изучению организационного поведения. Ученые обнаружили, что в подавляющем большинстве статей оно изучается под негативным углом зрения, и предложили альтернативный позитивный подход. Позитивное организационное поведение определяется как изучение и применение сильных сторон и психологического капитала позитивно ориентированных трудовых ресурсов; причем и психологический капитал, и преимущества (сильные стороны) можно измерить, развить и эффективно использовать для улучшения современного рабочего места [41]. Примерами таких измеряемых компонент позитивного организационного поведения могут быть уверенность, надежда, оптимизм, благополучие, эмоциональный интеллект.

Что касается креативного поведения, то ни это понятие, ни, тем более, сам феномен не являются новыми. Однако в последние годы подход к его изучению изменился. Если раньше с позиции креативности и творческого подхода рассматривался труд «творца», то есть индивида, чаще всего талантливого певца, художника или писателя, то сегодня креативность – это социальный процесс, встроенный в организационный и институциональный контекст. Во многом пересмотру взглядов на явление креативности и активное вовлечение данного феномена в объяснение организационного поведения, в частности, в объяснение построения карьеры, повлияла работа Р. Флориды «Креативный класс. Люди, которые меняют будущее» [42], опубликованная в 2002 г.

Описанная выше история развития концепций организационного поведения показывает, что концептуальные изменения в теории и практике управления персоналом связаны с переосмыслением роли человеческих ресурсов организации. Представления о работнике претерпели колоссальные трансформации. Образ рационального исполнителя, чью деятельность можно полностью детерминировать административно, сменился образом субъекта – актора, который, с одной стороны, действует под влиянием культурно-исторического фона, с другой – под влиянием личностных установок, ожиданий, мотивов. Глобализация, внедрение цифровых технологий, погружение индивида в виртуальный мир трансформировали понятие работника новым образом, определяя его в подчинение технологиям, информационным потокам и сетям.

Развитие естественных наук, достижения в области исследования функций нервной системы, в частности деятельности мозга, сделали возможным погружение в эмоциональную сферу. Сегодня представления о человеке, о работнике расширились за счет понимания процессов формирования эмоций, их влияния на поведение индивида, в том числе, в организации.

В противовес концепциям последних лет об иррациональной природе поведения человека, о главенствующей роли технологии, ученые выдвинули понятия позитивного, организационно-гражданского, проактивного типов организационного поведения, в рамках которых доминирует личность работника, его сознательный, креативный и инновационный подход к себе, организации, миру.

Ссылки:

1. См.: Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. М., 1992.
2. Работы М. Вебера по социологии, религии и культуре // АН СССР, ИНИОН. Всесоюз. межвед. центр наук о человеке при президиуме. М., 1991. Вып. 2.
3. Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях: хрестоматия. М., 1999.
4. Mayo E. Human Problems of Industrial Civilization. N.Y., 1946.
5. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб., 1999.
6. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
7. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. January-February, 1968. P. 54–62.
8. Ibid. P. 37–39.
9. Vroom V.H. Work and Motivation. N.Y.; Wiley, 1964.
10. Vroom V.H., Yetton P.W. Leadership and Decision Making. Pittsburgh Univ. Press, 1976.
11. Locke E.A. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives // Organizational behavior and human performance. 1968. № 2 (3). P. 157–189.
12. Lawrence P.R., Lorsch J.W. Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. Boston; MA, 1967.
13. Woodward J. Management and Technology. L., 1958.
14. Trist E., Labour O.M. The evolution of socio-technical systems: A conceptual framework and an action research program. Ontario, 1981.
15. Weick K. The Social Psychology of Organizing. Reading; MA, 1979.
16. Educational Organizations as Loosely Coupled Systems // Administrative Science Quarterly. 1976. Vol. 21.
17. Weick K. Enacted Sensemaking in Crisis Situation // Journal of Management Studies. 1988. Vol. 25. № 4. P. 305–317.
18. Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. 1999.
19. Weick K.E., Westley F. Organizational Learning: Affirming an Oxymoron // Handbook of Organization Studies / eds. by S.R. Clegg, C. Hardy and W.R. Nord. L., 1996. P. 440–458.
20. Weick K. Enacted Sensemaking ...
21. Pettigrew A.M. Op. cit.
22. Silverman D. Communication and Medical Practice: Social Relations in the Clinic. L., 1987.
23. Гидденс Э. Элементы теории структуризации // Современная социальная теория. М., 1995.
24. Бурдье П. Структура. Habitus. Практики // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. I. № 2.
25. Штомпка П. Социология: анализ современного общества / пер. с польского С.М. Червонной. М., 2005.
26. Ellul J. The technological System. N.Y., 1980.
27. Кастельс М. Информационная эпоха // Экономика, общество, культура. М., 2000.
28. Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия. М., 2012.
29. Senge P.M. The Fifth Discipline: The Art and practice of the learning organization. N.Y., 1990.
30. Pfeffer J., Salancik G.R. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. N.Y., 1978.
31. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. McGraw-Hill Professional, 1991.
32. DiMaggio P.J., Powell W. The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago University Press, 1991. P. 1–38.
33. Organ D.W. Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington; MA, 1988.
34. Rousseau D.M. Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks; CA, 1995.
35. Salovey P., Mayer J.D. Emotional intelligence // Imagination, Cognition, and Personality. 1990. № 9. P. 185–211.
36. Гулман Д. Эмоциональный интеллект. М.; Владимир, 2009.
37. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика. М., 2008.
38. Katzenbach J.R., Smith D.K. The Discipline of Teams // Harvard business review. 1993.
39. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior // Journal of Organizational Behavior. 2002. № 23. P. 695–706.
40. Wright T.A. Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come // Journal of Organizational Behavior. 2003. № 23. P. 437–442.
41. Luthans F. Positive organizational behavior // Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive, 2002. № 16 (1). P. 57–72.
42. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее. М., 2007.

References:

1. See: Fayolle, A, Emerson, G, Taylor, F & Ford, G 1992, *Management - the science and art*, Moscow.
2. 'Works on the sociology of Max Weber, religion and culture' 1991, *USSR Academy of Sciences, INION. Proc. Interagency. Centre for Human Sciences at the podium*, Moscow, issue 2.
3. Pugh, DS, & Hickson, DJ 1999, *Researchers on organizations: A Reader*, Moscow.
4. Mayo, E 1946, *Human Problems of Industrial Civilization*, New York.
5. Maslow, AG 1999, *Motivation and Personality*, St. Petersburg.
6. Nyustrom, JW & Davis, K 2000, *Organizational Behavior*, St. Petersburg.
7. Herzberg, F 1968, 'One More Time: How Do You Motivate Employees?', *Harvard Business Review. January-February*, pp. 54-62.
8. Herzberg, F 1968, 'One More Time: How Do You Motivate Employees?', *Harvard Business Review. January-February*, pp. 37-39.
9. Vroom, VH 1964, *Work and Motivation*, New York; Wiley.
10. Vroom, VH & Yetton, PW 1976, *Leadership and Decision Making. Pittsburgh Univ. Press.*
11. Locke, EA 1968, 'Toward a Theory of Task Motivation and Incentives', *Organizational behavior and human performance*, no. 2 (3), pp. 157-189.
12. Lawrence, PR & Lorsch, JW 1967, *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston; MA.
13. Woodward, J 1958, *Management and Technology*, London.
14. Trist, E & Labour, OM 1981, *The evolution of socio-technical systems: A conceptual framework and an action research program*, Ontario.

15. Weick, K 1979, *The Social Psychology of Organizing*. Reading; MA.
16. 'Educational Organizations as Loosely Coupled Systems' 1976, *Administrative Science Quarterly*, vol. 21.
17. Weick, K 1988, 'Enacted Sensemaking in Crisis Situation', *Journal of Management Studies*, vol. 25, no. 4, pp. 305–317.
18. *Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness* 1999.
19. Weick, K & Westley, F 1996, 'Organizational Learning: Affirming an Oxymoron', *Handbook of Organization Studies*, London, pp. 440–458.
20. Weick, K 1988, 'Enacted Sensemaking in Crisis Situation', *Journal of Management Studies*, vol. 25, no. 4, pp. 305–317.
21. Pettigrew, AM 1985, *The Awakening Giant*, Oxford, Blackwell.
22. Silverman, D 1987, *Communication and Medical Practice: Social Relations in the Clinic*, London.
23. Giddens, A 1995, 'Elements of the theory of structuration', *Contemporary Social Theory*, Moscow.
24. Bourdieu, P 1998, 'Structure. Habitus. Practice', *Journal of Sociology and Social Anthropology*, vol. 1, no. 2.
25. Sztompka, P 2005, *Sociology: an analysis of contemporary society*, Moscow.
26. Ellul, J 1980, *The technological System*, New York.
27. Castells, M 2000, 'The Information Age', *Economy, Society and Culture*, Moscow.
28. Urry, J 2012, *Sociology beyond societies: types of mobility for the XXI century*, Moscow.
29. Senge, PM 1990, *The Fifth Discipline: The Art and practice of the learning organization*, New York.
30. Pfeffer, J & Salancik, GR 1978, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, New York.
31. Hofstede, G 1991, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill Professional.
32. DiMaggio, PJ & Powell, W 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago University Press, pp. 1–38.
33. Organ, DW 1988, *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington; MA.
34. Rousseau, DM 1995, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks; CA.
35. Salovey, P & Mayer, JD 1990, 'Emotional intelligence', *Imagination, Cognition, and Personality*, no. 9, pp. 185–211.
36. Goleman, D 2009, *Emotional Intelligence*, Moscow; Vladimir.
37. Drucker, P 2008, *Management: tasks, responsibilities, practices*, Moscow.
38. Katzenbach, JR & Smith, DK 1993, 'The Discipline of Teams', *Harvard business review*.
39. Luthans, F 2002, 'The need for and meaning of positive organizational behavior', *Journal of Organizational Behavior*, no. 23, pp. 695-706.
40. Wright, TA 2003, 'Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come', *Journal of Organizational Behavior*, no. 23, pp. 437-442.
41. Luthans, F 2002, 'Positive organizational behavior', *Developing and managing psychological strengths*. *Academy of Management Executive*, no. 16 (1), pp. 57-72.
42. Florida, R 2007, *Creative Class. People who are changing the future*, Moscow.