

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 316.62+331.101.3

ББК 65.240

© Попов А.В., Соловьева Т.С.

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАТЕГОРИИ «ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ»: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ¹

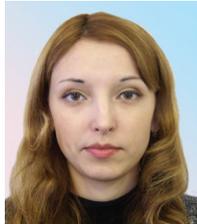


ПОПОВ АНДРЕЙ ВАСИЛЬЕВИЧ

Вологодский научный центр Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: ai.popov@yahoo.com



СОЛОВЬЕВА ТАТЬЯНА СЕРГЕЕВНА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: solo_86@list.ru

Актуальность исследования трудового поведения обусловлена усиливающейся ролью человеческого фактора в производстве. В современном мире наиболее востребованными характеристиками работника становятся инициативность, ответственность, дисциплинированность, честность, добросовестность, трудолюбие, умение адаптироваться, нестандартность мышления. От того, насколько полно население использует свои качества и умения в трудовой деятельности, напрямую зависит успешное развитие конкретной организации, страны в целом. Поэтому поиск внутренних резервов, способных мотивировать работников к качественному выполнению должностных обязанностей, проявлению творческой активности, соблюдению трудовой и исполнительской дисциплины, приобретает особую важность. Вместе с тем анализ научной литературы позволяет заключить, что исследования трудового поведения носят преимущественно фрагментарный характер, в результате чего не происходит формирование целостного знания. Дискуссионными оста-

¹ Статья выполнена при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00276 «Факторы и мотивы экономического поведения населения (на материалах Вологодской области)».

ются вопросы относительно теоретико-методологических основ изучения трудового поведения. В связи с этим в статье рассматриваются существующие подходы к определению категории «трудовое поведение» на материалах отечественных и зарубежных исследований. Авторами раскрыты теоретические предпосылки изучения трудового поведения в контексте обращения представителей академической науки и бизнес-сообщества к социальным резервам труда. Критический анализ концептуальных оснований трактовки понятия «трудовое поведение», опирающийся на труды российских ученых, позволил выделить 4 ключевых подхода (интегрирующий, функциональный, процессный и мотивационный) и обозначить специфику каждого из них. С целью более комплексной интерпретации сущности трудового поведения посредством комбинирования процессного и мотивационного подходов было предложено авторское определение данного феномена как совокупности действий и поступков, отражающих отношение к труду и уровень реализации потенциала индивида в трудовой деятельности. В заключение рассматриваются особенности трактовки категории «трудовое поведение» в современной зарубежной практике. Уточнено, что в отличие от отечественной научной литературы в иностранных источниках трудовое поведение чаще рассматривается в рамках конкретной организации, а не рынка труда в целом. При этом внимание ученых акцентируется на отдельных видах трудового поведения в зависимости от целей проводимого исследования.

Трудовое поведение, трудовой потенциал, отношение к труду, мотивация.

В современном мире роль человеческого фактора в общественном производстве неоспорима. Он выступает одним из ключевых конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов практически любой сферы деятельности. При этом особое внимание уделяется качественным характеристикам работников, поскольку это напрямую сказывается на результативности производственного процесса. В то же время успешность развития той или иной организации (отрасли) зависит не только от наличия кадров определенной квалификации, но и от эффективности их использования.

Одним из важнейших показателей использования трудовых ресурсов является производительность труда, уровень которой в современной России (23,5\$ на час отработанного времени) в два – три раза ниже, чем в наиболее развитых странах мира (6–80\$)². Сложившаяся ситуация во многом объясняется износом основных фондов, технической и технологической

отсталостью экономики, низким уровнем профессиональной подготовки работников и т. д. Вместе с тем существенный разрыв в значениях показателя производительности труда наблюдается по отношению не только к развитым (Норвегия, США, Германия), но и к развивающимся (Польша, Эстония, Венгрия) странам. Это позволяет судить о влиянии как экономических, так и социальных факторов, которые сдерживают рост производительности труда. В данном случае речь идет об отношении населения к труду, что выражается в конкретном трудовом поведении. Текущая практика свидетельствует о существенном недоиспользовании потенциала российских работников в процессе труда [13]. Не являются редкими и случаи нарушения исполнительской дисциплины, несоблюдения требований трудового распорядка, некачественного выполнения должностных обязанностей [12] и т. д. Из этого следует, что задействовать имеющиеся резервы роста производительности труда можно посредством регулирования трудового поведения. В связи с этим актуальным представляется изучение феномена

² Данные Организации экономического сотрудничества и развития URL : http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-productivity-statistics_pdtvy-data-en

трудового поведения, что обусловило цель написания данной статьи. В рамках настоящего исследования мы остановимся на научном опыте осмысления категории «трудовое поведение» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.

Анализ различных аспектов трудовой деятельности, а также факторов, ее обуславливающих, находится в центре внимания многих специалистов. Ретроспектива теоретических аспектов развития общественного производства показывает, что на протяжении продолжительного исторического периода времени (вплоть до конца 20-х гг. XX века) господствовал рационально-прагматический подход к трудовой деятельности человека, основанный на концепции «экономического человека» А. Смита и рационализме М. Вебера [6, с. 54]. По сути, рабочая сила представляла собой один из видов ресурсов, использование которого ограничивалось выполнением трудовых обязанностей.

Основоположник классической политической экономии А. Смит считал, что человек является основой всего общества, и исследовал поведение человека с его мотивами и стремлением к личной выгоде. При этом одной из черт человеческой природы он называл стремление «улучшить свое положение», в частности, за счет переложения своих трудовых обязанностей на других людей [14, с. 88], т. е. экономии собственных трудовых усилий. В дальнейшем концепция «экономического человека» была развита в работах как зарубежных (Ф. Бастиа, А. Маршалл, Ж.-Ш. Сисмонди, Ж.-Б. Сэй, Ф. Тейлор и др.), так и отечественных (В.С. Автономов, П.А. Кропоткин, Ю.А. Левада и др.) ученых. В частности, последние создали модель «советского экономического человека», характеризовавшуюся раздвоенностью принципов поведения в работе на государство и работе на себя [2].

Основатель концепции социального действия М. Вебер описал функциональный алгоритм трудового поведения в рамках за-

трат и компенсаций труда [3; 7]. Социально-психологические аспекты трудовой деятельности также рассматривались в трудах М. Болтона, А. Сен-Симона, Р. Оуэна, Дж. Уатта, Ш. Фурье и др. К. Маркс определял трудовую деятельность как отчужденный от работника внешний акт производства, средство для удовлетворения любых потребностей, но не потребности в труде [10, с. 90–91]. Т. Веблен отмечал ведущую роль инстинктов в экономико-социальном поведении человека, среди которых выделял и инстинкты труда [4].

На рубеже XIX–XX вв. обострились проблемы повышения эффективности производства, преодоление которых стало возможным за счет обращения академической науки и бизнес-сообщества к социальным резервам труда. Американский исследователь и управленец-практик Ф. Тейлор, изучавший возможности использования человеческого фактора в трудовой деятельности, создал основы научной организации труда (НОТ). Согласно его взглядам, в основе повышения производительности труда лежит рационализация рабочего места за счет уменьшения свободы действий работников. Кроме того, необходим учет их мотивационной составляющей: перспектив карьерного роста, социального контроля, удобного ритма труда и т. д. Ф. Тейлор сформулировал главный принцип НОТ, заключающийся в том, что стремление человека к материальной выгоде должно обеспечить максимальную прибыль для организаций [15, с. 11]. При этом работники должны поощряться не только материально, но и получением дополнительных социальных льгот (создание рабочих столовых, детских садов, организация вечерних курсов и т. д.). В отечественной науке принципы НОТ с акцентом на психофизиологические аспекты труда получили развитие в работах Н.А. Витке, А.К. Гастева, П.М. Керженцева и др.

Изучение внешних факторов, оказывающих влияние на трудовое поведение работников, стало логическим продолжением

процесса поиска социальных резервов труда и нашло отражение в работах «бихевиористов» (Б.Ф. Скиннер, А. Файоль и др.). В 20–30 гг. XX века сформировалась концепция «человеческих отношений», в которой особое внимание уделялось поведению людей в зависимости от изменяющихся условий производственной среды (Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Ротлисбергер и др.). Основные положения данной теории были развиты в исследованиях школы поведенческих наук, рассматривающей вопросы межличностных отношений, мотивации и стимулирования, качества трудовой жизни и т. д. (Ф. Герцберг, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу и др.).

Начиная со второй половины XX века различные аспекты трудового сознания и поведения изучались в рамках экономической психологии (С. Лиа, Р. Тарпи, П. Уэбли, Э. Фюрнхэм и др.) и поведенческой экономической теории (Н. Берг, Б. Джилад, Л. Дональдсон, С. Кайш, Дж. Катона и др.). В настоящее время трудовое поведение является предметом исследования многих дисциплин, таких как экономика и социология труда, организационное поведение, экономическая социология, психология, теория игр, управление персоналом и т. д., а его изучение носит междисциплинарный характер. При этом трудовое поведение рассматривается как часть экономического, социального, организационного поведения [8, с. 11–12]. В целом можно согласиться с мнением, что интерпретация термина «трудовое поведение» может отличаться в зависимости от объекта исследования и сферы его охвата [11].

Одну из первых научных трактовок понятия «трудовое поведение» в 1991 году дал отечественный социолог В.И. Верховин, который расценивал его как «целесообразный комплекс индивидуальных и групповых действий и поступков, определяющих направленность, вектор, интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации» [5, с. 26]. В данном подходе речь идет о том, что работник от-

носится к своим трудовым функциям как к средству и условиям достижения частных целей, интересов и потребностей. А.С. Афонин, в свою очередь, определял трудовое поведение в соответствии с полнотой реализации индивидами физических и духовных способностей в процессе труда [1].

Подходы к трактовке термина «трудовое поведение» и исследования данного феномена в рамках тех или иных направлений были систематизированы А.Л. Темницким и Е.В. Михалкиной (табл. 1). Рассматриваемые типологии являются во многом схожими. Так, оба автора выделяют структурно-функциональный подход, согласно которому трудовое поведение представляет собой некий комплекс действий и поступков работника, которые связаны с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с потребностями организации.

Модель экономического человека в типологии А.Л. Темницкого аналогична по сути неоклассическому подходу в трактовке Е.В. Михалкиной. Данный подход заключается в рассмотрении трудового поведения как явления, при котором индивид стремится максимизировать собственные усилия для обеспечения жизнедеятельности. Неинституциональный (у Е.В. Михалкиной – институциональный) подход, по мнению А.Л. Темницкого, во многом нивелирует недостатки модели экономического человека, поскольку учитывает влияние социокультурных факторов, однако идентифицирует их как ограничители, которые определяют нормы и правила в трудовых отношениях. При этом наиболее перспективным, как считает А.Л. Темницкий, является социокультурный подход как более нейтральный, направленный на выделение традиционного и инновационного в поведении, а также «промежуточных «гибридных» образований, которые возникают в процессе такого взаимодействия» [16, с. 68].

Модель социального механизма, также выделяемая А.Л. Темницким, предполагает

Таблица 1. Систематизация теоретико-методологических подходов к исследованию трудового поведения (по А.Л. Темницкому и Е.В. Михалкиной)

Подход	Интерпретация понятия, суть подхода	
	А.Л. Темницкий	Е.В. Михалкина
Структурно-функциональный	«В основном рационально реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса» Расширительный подход: «осуществление различных видов оплачиваемой работы как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц»	«Комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с потребностями организации»
Модель социального механизма	Функционирование социального механизма регуляции трудового поведения рассматривается как система связей между входящими в его состав элементами, максимально полно учитывающая социальные потребности и интересы работника в сфере труда	–
Модель экономического человека (неоклассический)	Трудовое поведение детерминировано принципами разумности и рациональности с максимизацией собственных усилий для обеспечения выживания	В основе принцип методологического индивидуализма, проявляющийся в преобладании индивидуальных интересов к максимизации полезности
Неоинституциональный (институциональный)	Обращение к роли традиций, культурных норм, ментальных стереотипов, выполняющих роль своеобразных институтов	Учитывает роль традиций, культурных норм, ментальных стереотипов, выполняющих роль своеобразных институтов
Социокультурный	Акцент на проблемы увязки рыночных отношений с культурой патернализма, на соотношение традиционного и рационального в трудовой культуре работников предприятий с разными формами собственности и более конкретно – на взаимодействии патерналистских и партнерских ориентаций рабочих во взаимоотношениях с руководством, коллективистских и индивидуалистических ориентаций во взаимоотношениях с товарищами по работе	–
Ресурсный	–	Трудовое поведение индивида всегда детерминировано стремлением сохранить или увеличить свои материальные, морально-психологические, социально-статусные и иные ресурсы
Социологический	–	На основе опросов и анкетирования выделяются различные типы трудового поведения, рассматриваются проблемы удовлетворенности условиями труда, соотношения личностных притязаний работника с требованиями рабочего места на основе экспертной оценки

Составлено по: Михалкина Е. В. Методологические подходы и мотиваторы трудового поведения в системе высшего образования // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2016. – № 3. – С. 162–169; Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 60–71.

рассмотрение трудового поведения как системы взаимосвязанных элементов (действий), которые максимально учитывают социальные потребности и интересы работника в сфере труда. На наш взгляд, ресурсный подход в трактовке Е.В. Михалкиной несколько созвучен идеологии неоклассического подхода, так как в основе обоих лежит стремление максимизации полезности и усилий (ресурсов). Отдельно отметим социологический подход, движение которого Е.В. Михалкиной наряду с

другими представляется спорным, поскольку он выделен по иному критерию – критерию применения инструментария опросов и анкетирования, которые могут использоваться и при исследовании трудового поведения в рамках остальных подходов. Однако обе типологии, по сути, являются методологическими, т. е. систематизируют подходы к исследованию трудового поведения, а не подходы к определению трудового поведения как научного термина.

В связи с этим нами была предпринята попытка на основе анализа трудов отечественных ученых систематизировать подходы к определению сущности трудового поведения, при этом были выделены следующие: интегрирующий, функциональный, процессный и мотивационный (табл. 2).

Авторы интегрирующего подхода уделяют наибольшее внимание вопросам синхронизации действий работника с функциями, целями и задачами организации, оставляя без внимания поведение на рынке труда (выбор каналов трудоустройства, продолжительность поиска работы, мотивация до-

полнительной занятости и т. д.). Достоинством функционального подхода является всестороннее исследование многообразия проявлений внешне наблюдаемых реакций работника. Вместе с тем подобная трактовка может привести к тому, что любое действие в процессе выполнения должностных обязанностей будет относиться к трудовому поведению. В основе мотивационного подхода лежит отношение человека к труду, его внутренние установки, ценностные ориентации и мотивы, а также субъективное восприятие производственной среды. Однако изучение трудового поведения в

Таблица 2. Подходы к определению понятия «трудовое поведение» в отечественной науке

Подход	Основа подхода	Определение
Интегрирующий	Синхронизация работника с трудовым процессом	<ul style="list-style-type: none"> – в основном сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса в конкретной социально-экономической организации (В.И. Верховин); – комплекс человеческих актов, поступков и действий, которые соединяют работника с трудовым процессом (А.И. Кравченко, Н.И. Дряхлов, В.В. Щербина)
Функциональный	Выполнение определенных трудовых функций	<ul style="list-style-type: none"> – совокупность сознательных поступков и действий, связанных с созиданием материальных и духовных благ, направленных на удовлетворение определенных человеческих потребностей и востребованность людьми (И.А. Кулькова); – осуществление различных видов оплачиваемой работы как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях samozанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц (А.Л. Темницкий); – видимая и объективно измеряемая составляющая трудовой деятельности работника, на основании которой производится его оценка (И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина); – внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности в их определенной последовательности (В.А. Ядов)
Процессный	Реализация трудового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – общественно значимый способ практической реализации трудового потенциала работника специфическим для каждой личности способом в конкретных формах, определяемых предметной областью, в системе которой оно происходит (Н.И. Шаталова); – индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации (Г.Н. Гужина, Р.Г. Мумладзе); – проявление активности человека по реализации трудового потенциала через практическое выполнение ролевых функций в процессе труда (А.К. Полянина)
Мотивационный	Отношение к труду	<ul style="list-style-type: none"> – совокупность поступков и действий, отражающих внутреннее отношение персонала организации к условиям, содержанию и результатам деятельности, выражает осознанный характер деятельности, ее зависимость от социальных качеств людей (С.Н. Потапов); – наблюдаемое деятельностное поведение (в действиях и поступках) в отношении работников к своему труду (А.А. Ручка, Н.А. Сакада); – субъективная сторона деятельности, а именно совокупность поступков и действий, отражающих внутреннее отношение работников к условиям, содержанию и результатам экономической деятельности (В.Е. Пилипенко); – активное отражение актором принятой на себя роли, которое обусловлено личностно значимыми мотивами, проявляется в характерных для ролевой позиции коммуникативно-технических умениях, направлено на выполнение функциональных обязанностей и определяет степень эффективности субъекта в качестве сотрудника (А.В. Шакурова)
Источник: составлено авторами.		

рамках данного течения может иметь сложности в измерении. Процессный подход показывает взаимосвязь категорий «трудовое поведение» и «трудовой потенциал», что позволяет произвести углубленную качественную оценку трудового поведения на основе анализа использования качественных характеристик работников в процессе труда. В то же время в данном подходе не учитывается фактор мотивации, который играет ключевую роль в выборе различных моделей поведения.

Проведенный анализ позволяет судить, что выбор того или иного подхода к определению сущности трудового поведения во многом зависит от цели проводимого исследования. В различных ситуациях эффективность использования одного и того же подхода может существенно варьироваться. Так, например, применение мотивационного подхода целесообразно при изучении факторов, обуславливающих трудовое поведение работников, а интегрирующего – при определении «оптимального» поведения с точки зрения руководства организации. В силу многомерности категории «трудовое поведение» возможно обращение и к комбинированным трактовкам его сущности. В частности, объединение процессного и мотивационного подходов позволяет получить наиболее комплексное, по нашему мнению, видение рассматриваемого феномена. В его рамках трудовое поведение может рассматриваться как совокупность действий и поступков, отражающих отношение к труду и уровень реализации потенциала индивида в трудовой деятельности.

В современной зарубежной практике в отличие от отечественной, где трудовое поведение изучается как на рабочем месте, так и на рынке труда (например, И.А. Кулькова, Н.И. Шаталова [8; 17] и др.), трудовое поведение чаще всего рассматривается как поведение в рамках организации (labour behavior, work behavior, workplace behaviour, employee behaviour и т. д.).

По мнению И. Ковачевич, С. Шизмич и Д. Михайловича [26], в рамках действующей парадигмы концептуализации производительности труда трудовое поведение может трактоваться достаточно широко, включая все виды поведения, имеющие место в ходе рабочего процесса, приводящие к достижению конкретных целей и описывающие то, как работа была выполнена сотрудником. При этом в процессе анализа трудового поведения необходимо учитывать не только результаты, но и способы участия в мероприятиях, связанных с рабочим процессом, а также различные поведенческие проявления в зависимости от уровня релевантности организационным целям [28]. Наиболее общие трактовки понятия «трудовое поведение» позволяют охватить все виды поведения, которые непосредственно не связаны с конкретными рабочими задачами, и такие виды поведения, которые способствуют либо угрожают достижению целей организации.

Ряд авторов (Дж. Паауве [29], Д. Боуэн и К. Острофф [23], П.Т. Болвин и Т. Кампе [21]) отмечают, что поведение персонала, связанное с рабочим процессом (employee's work-related behaviour), в значительной степени влияет на эффективность работы организации и должно рассматриваться в качестве нормы (критерия) этой эффективности. Поведение считается эффективным, если сотрудники действуют в соответствии с тем, что предписывается (регламентируется) организацией.

Часто исследуется такой вид поведения, как инновационное поведение на рабочем месте (innovative work behavior), суть которого заключается в «осознанном создании, внедрении и применении новых идей в работе группы или организации с целью использования задач производительности группы или организации» [25, с. 289]. Еще одной разновидностью является клиентоориентированное поведение (customer orientation) – поведение работников в процессе реализации товара, в ходе которого они оказывают

помощь клиентам и заказчикам, чтобы удовлетворить их долгосрочные потребности и желания [30]. Третий вид поведения, относящийся к области аффективных (эмоциональных) обязательств (affective commitment), определяется как эмоциональная привязанность работника к организации и уровень его участия в ее деятельности [18].

Ф. Лютанс рассматривает позитивное организационное поведение (positive organizational behavior) как «изучение и применение положительно направленных сильных сторон человеческих ресурсов и психологических способностей, которые могут быть измерены, развиты и эффективно управляемы в целях улучшения показателей на настоящем рабочем месте» [27, с. 60].

Д. Гриффин и Р. Эберт [24] выделяют исполнительное поведение (performance behaviors – набор поведенческих действий, связанных с работой, проявления которых ожидает от сотрудника организация), организационное гражданское поведение (organizational citizenship behavior – включает в себя позитивное поведение сотрудников, которое непосредственно не способствует конечному результату (получению чистого дохода); желательные сверхурочные усилия, не касающиеся прямых обязанностей и предписаний, направленные как на улучшение качества поведения, так и на повышение эффективности выполнения основной работы и долгосрочного планирования), контрпродуктивное поведение (counterproductive behavior – снижает эффективность работы организации и выходит за рамки принятого поведения). Одним из видов контрпродуктивного поведения является оппортунистическое поведение, наблюдаемое в случае извлечения выгоды одной стороной трудовых отношений в ущерб другой. Трудовой оппортунизм может проявляться как со стороны работника, так и со стороны работодателя [32].

В то же время имеется ряд зарубежных исследований, по большей части эмпирических, рассматривающих трудовое поведение

различных социальных групп на рынке труда (замужних женщин [20]; женщин, имеющих детей [30]; людей с ограниченными возможностями и заболеваниями [22]; пенсионеров [19] и т. д.). В данном случае под трудовым поведением чаще всего понимаются вероятность выхода людей на рынок труда при тех или иных условиях, участие в рабочей силе, стратегии поиска работы.

Таким образом, анализ сущностных основ трудового поведения показал, что в научном сообществе отсутствует консолидированная позиция по поводу его определения. В современной науке данная категория выступает предметом междисциплинарных исследований и находится на стыке экономики и социологии труда, психологии, экономической социологии, теории игр и т. д. В процессе изучения трудового поведения могут использоваться самые разнообразные теоретико-методологические подходы, которые могут преобладать, быть эффективными в определенное время и терять свои положительные качества в других условиях. На основе анализа трудов отечественных ученых авторами было выделено 4 основных подхода к определению сущности трудового поведения: интегрирующий, функциональный, процессный и мотивационный. Выбор каждого из них зависит, прежде всего, от цели и задач, предмета и объекта исследования, информационной базы. При этом опыт зарубежных исследований показывает, что концепт трудового поведения может включать в себя все виды деятельности, имеющие отношение к выполнению трудовых обязанностей, а также непосредственно не связанные с работой действия и поступки, влияющие на функционирование организации.

Трудовое поведение – крайне сложная категория, соединяющая в себе единство противоположностей. С одной стороны находится сам работник, желающий наиболее полно удовлетворить свои потребности, с другой – работодатель (государство), преследующий цель минимизировать издерж-

ки и максимизировать прибыль. Поэтому определение «оптимального» трудового поведения в различных условиях обладает высокой значимостью, в связи с чем вопросы

его регулирования являются одними из наиболее важных для целей социально-экономической политики как на макро-, так и на микроуровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Афонин, А. С. Трудовое поведение [Текст] / А. С. Афонин. – Киев : Украина, 1991. – 159 с.
2. Богданова, И. Н. Поведение экономических субъектов (домохозяйств) в классических концепциях и трактовках [Текст] / И. Н. Богданова, В. В. Суркин // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2008. – № 11. – С. 69–75.
3. Вебер, М. Избранные произведения [Текст] / М. Вебер ; пер. с нем. ; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
4. Веблен, Т. Теория праздного класса: экономическое исследование институций [Текст] / Т. Веблен ; пер. с англ. С. Д. Сорокиной. – М. : Прогресс, 1984. – 183 с.
5. Верховин, В. И. Содержание, структура и функции трудового поведения [Текст] / В. И. Верховин // Социологические исследования. – 1991. – № 11. – С. 25–36.
6. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации [Текст] / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 263 с.
7. Кравченко, А. И. Концепция капитализма М. Вебера и трудовая мотивация [Текст] / А. И. Кравченко // Социологические исследования. – 1997. – № 4. – С. 15–28.
8. Кулькова, И. А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. степ. д-ра экон. наук : 08.00.05 / И. А. Кулькова. – Ижевск, 2009. – 46 с.
9. Леонидова, Г. В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога [Текст] / Г. В. Леонидова, А. В. Попов. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 50 с.
10. Маркс, К. Собрание сочинений [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1974. – Т. 42. – 537 с.
11. Михалкина, Е. В. Методологические подходы и мотиваторы трудового поведения в системе высшего образования [Текст] / Е. В. Михалкина // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2016. – № 3. – С. 162–169.
12. Попов, А. В. Региональные особенности трудового поведения населения [Текст] / А. В. Попов // Проблемы развития территории. – 2012. – № 3. – С. 76–92.
13. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] / под ред. А. А. Шабуновой. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
14. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 1056 с.
15. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. – М. : Контроллинг, 1991. – 104 с.
16. Темницкий, А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения [Текст] / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 60–71.
17. Шаталова, Н. И. Трудовой потенциал работника [Текст] : учеб. пос. для вузов / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.
18. Allen N.J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, no. 63 (1), pp. 1–18.
19. Benítez-Silva H., Heiland F. Early claiming of social security benefits and labour supply behaviour of older Americans. *Applied Economics*, 2008, vol. 40, iss. 23, pp. 2969–2985.
20. Blau F.D., Kahn L.M. Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980–2000. *Journal of Labor Economics*, 2007, vol. 25, no. 3, pp. 393–438.
21. Bolwijn P.T., Kumpe T. Manufacturing in the 1990's: Productivity, Flexibility and Innovation. *Long Range Planning*, 1990, no. 23 (4), pp. 44–57.

22. Booysen F. Le R., Geldenhuys J.-P. «Fit to play»: Labour market behaviour in a cohort of public-sector antiretroviral treatment patients. *Development Southern Africa*, 2016, vol. 33, iss. 5, pp. 719–739.
23. Bowen D.E., Ostroff C. Understanding HRM – Firm performance linkages: the role of the «strength» of the HRM system. *Academy of Management Review*, 2004, no. 29 (2), pp. 200–221.
24. Griffin D., Ebert R. *Business Essentials*. Available at: http://web.cisco.edu:8080/adatta_website/BUSI%201301/CHAPTER%208BUSI.pdf
25. Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000, no. 73, pp. 287–302.
26. Kovačević I., Čizmić S., Mihailović D. Operationalization of the Work Behaviour Concept: Work Behaviour Self-Work Behaviour Self-assessment Scale. *Revista Română de Statistică*, 2014, no. 7, pp. 32–47.
27. Luthans F. Positive organizational behavior. Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 2002, no. 16 (1), pp. 57–72.
28. Motowidlo S.J., Borman W.C., Ilgen D.R., Klimoski R.J. Job performance. *Handbook of Psychology. Industrial and organizational psychology*, New Jersey: John Wiley & Sons, 2003, vol. 12, pp. 39–64.
29. Paauwe J. *HRM and performance: Achieving Long-Term Viability*, Oxford: Oxford Press, 2004. 252 p.
30. Saxe R., Weitz B. The SOCO scale: A measure of the customer orientation of sales people. *Journal of Marketing Research*, 1982, no. 19, pp. 343–351.
31. Siegers J.J., Jong-Gierveld J. de, Imhoff E. Van. *Female Labour Market Behaviour and Fertility: A Rational-Choice Approach*, Berlin: Springer Science & Business Media, 2012. 303 p.
32. Wathne K.H., Heide J.B. Opportunism in Interfirm Relationships: Forms, Outcomes, and Solutions. *Journal of Marketing*, 2000, vol. 64, no. 4, pp. 36–51.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Попов Андрей Васильевич – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: ai.popov@yahoo.com. Тел.: +7(8172) 59-78-10.

Соловьева Татьяна Сергеевна – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: solo_86@list.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-10.

Popov A.V., Solov'eva T.S.

MAIN THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE CATEGORY OF “LABOR BEHAVIOR”: DOMESTIC AND FOREIGN RESEARCH EXPERIENCE

The relevance of the study of labor behavior is due to the increasing role of the human factor in production. In today's world, the most in-demand characteristics of an employee are initiative, responsibility, discipline, honesty, integrity, diligence, ability to adapt, and out-of-the-box thinking. The extent to which people use their qualities and skills in the labor market, directly determines the success of development of a specific organization and country as a whole. Therefore, it is of particular impor-

tance to search for internal reserves that can motivate employees to perform their duties efficiently, manifest creative activity, and comply with labor and performance discipline. However, the analysis of scientific literature allows us to conclude that the research on work behavior is mostly fragmented, which results in the absence of holistic knowledge. The issues regarding theoretical and methodological foundations of the study of work behavior still remain under discussion. In this regard, the article considers current approaches to the definition of the category of “labor behavior” on the materials of domestic and foreign research. The authors consider theoretical premises for the study of labor behavior in the context of the appeal of the representatives of academic science and the business community to the social reserves of labor. A critical analysis of the conceptual grounds of interpretation of the concept of “labor behavior” based on the works of Russian scientists, allowed us to identify four key approaches (integrative, functional, process-based and motivation-based) and identify specific features of each of them. For a more comprehensive interpretation of the nature of labor behavior through a combination of process and motivational approaches we propose our own definition of this phenomenon as a set of actions and deeds that reflect attitude toward work and the level of realization of potential of an individual in the labor market. In conclusion, the authors discuss the features of the interpretations of the category of “labor behavior” in today’s foreign practice. It is clarified that unlike the domestic scientific literature, foreign sources consider labor behavior more often in the framework of a specific organization, rather than the labor market in general. In this case, the attention of scientists is focused on individual types of labor behavior depending on the purpose of the research.

Labor behavior, labor potential, attitude toward labor, motivation.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Popov Andrei Vasil’evich – Junior Research Associate at the Department of Living Standard and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail ai.popov@yahoo.com. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Solov’eva Tat’yana Sergeevna – Junior Research Associate. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: solo_86@list.ru. Phone: +7 (8172) 59-78-10.