ИННОВАЦИИ И ДЕВИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПОВЕДЕНИИ

План

Введение

1. Содержание и направленность инновационного поведения в труде

2. Сущность и факторы отклоняющего трудового поведения

3. Что включает в себя и как действует социальный контроль в сфере труда

Заключение

Основные понятия

Литература

Введение

Инновации – это произвольные или целенаправленные изменения, происходящие в организационно-трудовой сфере или косвенно ее затрагивающие. Наиболее типичными и важными объектами инноваций являются отношения собственности на средства производства и способы хозяйствования, принципы распределения доходов, системы мотивации и стимулирования, организация и разделение труда, его характер и условия, традиции и нормы коллектива, стиль управления и т.д.

Индивиды и группы определенным образом воспринимают инновационный процесс и инновационную ситуацию, реагируют на них сознанием, переживаниями, действиями, что и определяет саму проблему инновационного поведения.

Всему миру, социальному бытию и каждому человеку свойственно отклоняться от оси своего существования, развития. Причина этого отклонения лежит в особенностях взаимосвязи и взаимодействия человека с окружающим миром, социальной средой и самим собой. Возникающее на основе такого свойства разнообразие в психофизическом, социокультурном, духовно-нравственном состоянии людей и их поведении является условием расцвета общества, его совершенствования и осуществления социального развития.

Отклонение в поведении – девиантное поведение – является, таким образом, естественным условием развития человека, жизни всего общества. Иначе говоря, девиантное поведение было, есть и будет и в этом заключается актуальность его изучения.

1. Содержание и направленность инновационного поведения в труде

Инновационное поведение связано с внедрением нестандартных решений, изменяющих в той или иной степени систему социальных отношений на различных уровнях организации, характеризуется качеством, масштабом и глубиной изменений, которые затрагивают сложившуюся систему интересов, и поведенческих стереотипов.

Инновационное поведение предполагает ряд этапов и фаз, на первом из которых происходит ломка укоренившихся стереотипов, привычек и традиций, преодоление стандартных, консервативных мнений. Конкретные действия субъекта начинаются с констатации необходимости реконструктивных изменений в производственных структурах, обнаружения тупиковых ситуаций и противоречий, которые объективно требуют преодоления. Классическая форма инновационного поведения включает ряд самостоятельных процессов, которые имеют свою логику, тактику, стратегию и способ организации во времени и в пространстве.

1. Рекрутирование субъектами инновационного поведения сторонников из числа лиц, в принципе согласных с необходимостью изменения. Причем чем актуальнее проблема, чем очевиднее противоречие, тем большее число индивидов согласны в принципе с ее решением (пассивное большинство).

2. Рекрутирование активных сторонников из числа тех, чьи интересы находятся в соответствии с перспективой реконструктивных изменений. Это, как правило, профессионалы, которые умеют, могут и хотят изменить положение дел (активное меньшинство).

3. Нейтрализация оппозиции, состоящей прежде всего из тех, чьи интересы в той или иной степени не соответствуют инновационным изменениям в организации.

4. Поиски формирование организационных методов достижения промежуточных и конечных целей реконструктивных изменений.

5. Мобилизация человеческого фактора, поиск необходимых ресурсов и приведение в действие процесса внедрения.

Инновационное поведение всегда сопровождается преодолением различных препятствий, оппозиционных настроений и мнений. Психологически это весьма дискомфортная форма поведения, связанная с функционированием индивида в перманентно возникающих экстремальных ситуациях. В инновационном поведении чрезвычайно велик уровень риска, ответственности, неопределенности, непредсказуемости. Оно может оцениваться консервативной оппозицией в очень широком диапазоне: просто как нестандартное, нарушающее привычное равновесие на одном полюсе, и как противоправное – на другом.

В реальной практике инноватор сталкивается с множеством препятствий и проблем, которые он не всегда может решить позитивным образом. Особенно часто это случается, если он занимает рядовой статус внутри конкретной организации, поэтому наличие инноваций на отдельно взятом рабочем месте – не всегда позитивный момент. Особенно когда их продуцентом является человек, мотивы и интересы которого в целом не совпадают с интересами производственной организации и тех, кто ею владеет и управляет. Следует отметить также, что логика инновационных изменений предполагает наличие автономного статуса, которым отдельный работник, как правило, не обладает, т.к. он с необходимостью должен подчиняться организационной и технологической дисциплине производственного процесса.

В связи с этим можно констатировать противоречие в оценке действий инноваторов, особенно если в их качестве выступают наемные работники. С одной стороны, в отдельной, часто очень узкой области они способствуют технологическому прогрессу, с другой – вынуждают нарушать жесткий функциональный порядок внутри тех или иных звеньев или циклов производства. Возникают противоречия и при оценке эффекта нововведений и распределении вознаграждения между продуцентом ноу-хау и владельцами предприятия. Последние стремятся присвоить большую часть эффекта нововведений, используя, например, патерналистские схемы расчета, основанные на гарантированной занятости и символических привилегиях (японский опыт). Это противоречие, связанное с неэквивалентностью социального обмена, может преодолеваться двумя путями: или субъект инновационного поведения должен завоевать право собственных автономных действий внутри производственной организации, доказав их эффективность менеджерам и собственникам, а также договорившись с ними о величине вознаграждения, или он должен изменить свой статус и стать самостоятельным предпринимателем. В последнем случае на него ложится полная ответственность и риск за воплощение инновационных идей.

2. Сущность и факторы отклоняющего трудового поведения

В социологической науке понятие «отклоняющееся поведение» используется достаточно давно. Им обозначаются индивидуальные и групповые действия, противоречащие установленным и признанным социальным нормам.

В сфере труда такие нормы широко распространены и многообразны. Они служат целям функциональной стабильности и эффективности организации, а также социального порядка и благополучия в ней, т.е. имеют и производственное и гуманитарное значение.

Социальные нормы различаются прежде всего по таким важным характеристикам, как категоричность, уровень конкретности, объект распространения. Если одни социальные нормы регулируют преимущественно труд, деятельность, то другие – отношения. Существенный критерий их различия – источник и характер установления: они могут вырабатываться и приниматься либо самим коллективом, либо администрацией, либо внешними по отношению к организации инстанциями.

По некоторым внешним признакам отклоняющееся поведение совпадает с инновационным. И в том и в другом случае действия не соответствуют ожиданиям, противоречат обычному, принятому. Внешнее сходство отклоняющегося и инновационного поведения создает проблемы на практике: инновации умышленно и неумышленно воспринимают и объясняют как нарушения, а нарушения – как инновации. Отклоняющееся поведение в сфере труда часто обозначается более простым и конкретным понятием организационно-трудовых нарушений.

В целях правильного понимания и предупреждения организационно-трудовых нарушений необходимо проанализировать общие и конкретные факторы отклоняющегося поведения.

Выделим прежде всего ряд причин - мотивов организационно-трудовых нарушений.

1. Вынужденность обстоятельствами. Определенные действия в рамках организации могут оказываться действительно или якобы единственно возможными в сложившейся производственной или трудовой ситуации. В то же время именно такие действия принято считать нарушением. При квалификации таких действий, как нарушения со стороны коллектива или администрации фактор вынужденности обстоятельствами может быть более или менее учтен, понят, оправдан.

Организационно-трудовое нарушение в рассматриваемом случае является лучшим способом избежания каких-то последствий, проблем для отдельного работника либо трудовой группы в целом.

2. Ограниченность способностей к нормальному поведению (дисциплине). Ради обеспечения организационно-трудового порядка устанавливаются настолько высокие требования дисциплины, что они оказываются выполнимыми либо только отдельными индивидами, либо всеми, но непродолжительное время. Соблюдение всех норм в данном случае нереально, неестественно.

Сложность вообще организационно-трудовой дисциплины для человека объясняется тем, что всякое нормальное поведение предполагает некоторые способности с его стороны, например:

а)память (необходимо помнить достаточно большое количество различных норм);

б)внимание (необходимо постоянно контролировать себя с точки зрения соблюдения норм в соответствующей ситуации);

в)воля (необходимо чаще или реже прилагать усилия по "ограничению" собственных желаний соответственно нормам).

3. Неосведомленность. Состояние дисциплины в трудовой организации особенно зависит от такого «простого» фактора, как знание человеком или группой установленных норм, информированность о них.

В отношении людей к дисциплине труда имеет значение не только информированность, но и понимание. Организационно-трудовые нарушения происходят из-за слабой интериоризации (внутреннего осознания и принятия) установленных норм, что в свою очередь связано с недостатком их пропаганды и разъяснения, наглядной демонстрации, личного опыта, убеждающего в их практической значимости.

Многие работники ориентируются на исполнительность, работу исключительно по команде как более простое поведение, освобождающее от необходимости знания всех норм дисциплины труда.

4. Социально-сравнительный мотив. Речь идет о ситуации, когда выбор отклоняющегося или нормального поведения детерминируется социальным сравнением.

Во-первых, организационно-трудовое нарушение происходит потому, что данный субъект воспринимает определенную норму как не имеющую к нему отношения, распространяющуюся только на других. Проблема действительно часто заключается в том, что недостаточно конкретно определена адресность требований и обязанностей. Во-вторых, несоблюдение норм одними побуждает к их несоблюдению и другими. Единичный его фактор может послужить причиной цепной реакции организационно-трудовых отношений. Всякого рода персональные привилегии в дисциплине труда делают распространенными в коллективе мотивы нарушений типа «так делают все», «так делают другие» и т.д.

5. Инновации. Любым существенным изменениям в системе отношений и деятельности людей сопутствует некоторое разрушение их ценностно-нормативного сознания, в том числе происходит девальвация самой элементарной дисциплины. Ее нормы воспринимаются как «пережиток прошлого», не соответствующий новой системе и поэтому теряющий свои значение, категоричность, обязательность.

Таким образом, организационно-трудовые нарушения, пусть даже и временные, неизбежны в условиях реформ.

6. Демонстративное поведение. Еще одна важная причина организационно-трудовых нарушений – демонстрация индивидом или группой своей социальной позиции. Отдельный работник не соблюдает какую-то норму дисциплины, поскольку таким образом самоутверждается в некоторых своих личных качествах – творческом мышлении, независимости, смелости. Целая трудовая группа не соблюдает какую-то норму дисциплины, поскольку таким образом выражает протест администрации, готовность и способность к конфликту с ней, нежелание работать на данных условиях.

7. Неучастие в управлении. Людям свойственно неодинаково относиться к собственным и чужим решениям. Часто нормы дисциплины, существующие давно или данные и предписанные сверху, недостаточно уважаются именно потому, что в них отсутствует элемент «личного участия». И наоборот, нормы дисциплины, принимаемые, вырабатываемые самим коллективом, достаточно уважаются, поскольку обладают значением добровольного соблюдения, моральной обязанности, самовыражения и самоутверждения.

Причины-мотивы основываются на потребностях индивида или группы в организационно-трудовом нарушении. Существуют и провоцирующие ситуации, связанные с возможностью совершения нарушения. Провоцирующая ситуация – это прежде всего определенное состояние социального контроля.

Провоцируются организационно-трудовые нарушения в трех случаях:

а)если контроль вообще или временно отсутствует;

б)если выгода нарушения оказывается весомее санкций наказания и осуждения, а нормальное поведение не поощряется;

в)если формы контроля настолько неприемлемы для индивида или группы, что организационно-трудовое нарушение совершается как бы по принципу противоречия.

Организационно-трудовые нарушения в теории и практике часто связываются с индивидуальными особенностями субъекта трудового поведения. Детерминированное этими особенностями нормальное или отклоняющееся поведение принимается даже за критерий типологизации личности работника. Выделяются, например, следующие типы:

- супернормативный (соблюдает всегда, при любых обстоятельствах);

- нормативный (не соблюдает только в особых случаях, при особых обстоятельствах);

- субнормативный (больше не соблюдает, чем соблюдает);

- ненормативный (не соблюдает очень часто или при любых обстоятельствах).

В реальных условиях как администрация, так и коллектив вне всяких научных наблюдений и исследований способны как-то идентифицировать себя и других по этим типам, назвать «лучших» и «худших», наиболее и наименее вероятных нарушителей. Особенно наглядны и заметны супернормативный и ненормативный типы, хотя они и менее распространены, нежели остальные.

Критерием типологизации личности работника, характера любого субъекта экономической деятельности является и инерционность отклоняющегося поведения. Речь идет о способности индивида или группы реагировать на социальный контроль, своевременно или с опозданием оценивать его состояние. Например, работник может достаточно «гибко» и «чутко» учитывать изменения дисциплинарного режима на предприятии, его ужесточение или либерализацию. Он может также быть своеобразным неудачником, делающим сегодня то, что возможно лишь завтра, и наоборот.

Наконец, в организационно-трудовой сфере необходимо различать особенности эгоизма. Эгоизм – это и разумное, и неразумное поведение. Часто бывает, что субъект, преследуя исключительно свою цель и игнорируя цели других субъектов, действует против собственных же интересов: не уважая социальный порядок, он тем самым подрывает систему, в которую сам включен, благодаря которой сам существует. Подобный неразумный эгоизм создает специфический тип «нарушителя» в организационно-трудовой сфере.

3. Что включает в себя и как действует социальный контроль в сфере труда

Осознание и установление каких-то норм само по себе не обеспечивает организационно-трудовой порядок, если отсутствует механизм социального контроля.

Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения в данной группе или общности (соответствие поведения принятым нормам) различными средствами социального воздействия.

Такая деятельность носит надстроечный характер, но объективно неизбежна для организации и производства (она непосредственно не создает продукт, но без нее этот продукт в конечном итоге был бы невозможен).

Конкретными функциями социального контроля в сфере труда являются:

- стабилизация и развитие производства (поведение работника контролируется с точки зрения результатов труда, взаимодействия с другими, производительности и т.д.);

- экономическая рациональность и ответственность (контроль за использованием ресурсов, сбережением имущества и собственности, оптимизацией затрат труда);

- морально-правовое регулирование (суть организационно-трудовой дисциплины видится прежде всего в соблюдении морали и права во взаимоотношениях субъектов трудовой деятельности);

- физическая защита человека (объектами контроля становятся соблюдение техники безопасности, нормативного рабочего времени и др.).

Таким образом, в сфере труда социальный контроль преследует как собственно производственно-экономические, так и социально-гуманитарные цели.

Социальный контроль обладает сложной структурой, которую составляют три взаимосвязанных процесса:

- наблюдение поведения;

- оценка и категоризация поведения с точки зрения социальных норм;

- реакция на поведение в форме санкций.

Эти процессы свидетельствуют о наличии социально-контрольных функций в организациях.

В зависимости от субъекта осуществления могут быть выделены различные виды социального контроля в сфере труда – внешний, взаимный контроль и самоконтроль.

При внешнем контроле его субъект не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, находится вне этой системы. В организации подобное явление возможно благодаря управленческим отношениям, поэтому здесь внешний контроль – это контроль, осуществляемый администрацией.

Административный контроль обладает рядом преимуществ. Прежде всего он представляет собой специальную и самостоятельную деятельность. Это, с одной стороны, освобождает от контрольных функций персонал, непосредственно занятый основными производственными задачами, с другой - способствует осуществлению контрольных функций на профессиональном уровне.

Важная особенность административного контроля – его официальный характер. Контроль со стороны администрации воспринимается как действие от имени и в интересах всей организации, при этом не возникают или минимальны сомнения в том, кто, почему и на каком основании контролирует (контроль воспринимается как профессиональная обязанность определенных людей).

Административный контроль имеет и недостатки, наглядно проявляющиеся в соответствующих ситуациях.

Он не всегда может быть всеохватывающим и оперативным; вполне вероятна и его необъективность. Кроме того, администрация относительно отделена от «непосредственных рабочих мест», что иногда является причиной неполной или искаженной осведомленности о поведении рядовых членов организации как работников. Именно административная оценка организационно-трудового поведения может быть профессионально некомпетентной: в частных случаях рядовой работник, основываясь на знании конкретного труда, способен более точно рассуждать о нормальности и ненормальности своих действий, нежели администратор.

В административном контроле среди всех нормативных качеств организационно-трудового поведения выделяется исполнительность. Значимость исполнительности в поддержании организационно-трудового порядка иногда преувеличивается, часто этот порядок полностью сводится к исполнительности, что связано с естественной психологией управления.

Взаимный контроль возникает в ситуации, когда носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом. Тем самым либо дополняется, либо замещается административный контроль.

Во взаимном контроле механизм надзора максимально прост, поскольку нормальное или отклоняющееся поведение наблюдается непосредственно. Это важное обстоятельство не только обеспечивает относительно постоянный характер контрольных функций, но и снижает вероятность ошибок при нормативной оценке, связанных с искажением фактов в процессе информации.

Взаимный контроль также имеет недостатки. Прежде всего это субъективизм: если отношения между людьми характеризуются конкуренцией, соперничеством, то они естественно предрасположены несправедливо приписывать друг Другу какие-то нарушения дисциплины, предубежденно оценивать организационно-трудовое поведение друг друга.

Одним из важных проявлений взаимного контроля в организациях являются так называемые оценочные отношения. Суть их заключается в том, что индивиды и микрогруппы дают друг другу определенные оценки с точки зрения нормативных качеств, имеющих значение в организационно-трудовой сфере. В результате складывается структура персональных статусов, возникают благоприятные, неблагоприятные и нейтральные статусные категории, каждый работник или коллектив «приобретает» свой имидж в восприятии окружающих. Таким образом, различные аспекты организационно-трудовой дисциплины становятся критериями личностного отношения к человеку, группе людей.

Самоконтроль – это специфический способ поведения субъекта организационно-трудовых отношений, при котором он самостоятельно (вне фактора внешнего принуждения) осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно принятым нормам.

Основное преимущество самоконтроля – ограничение необходимости специальной контрольной деятельности со стороны администрации. Кроме того, он дает работнику чувство свободы, самостоятельности, личной значимости. В некоторых случаях самоконтроль более компетентен.

Недостатками самоконтроля являются в основном два обстоятельства: каждый субъект в оценке собственного поведения склонен занижать социально-нормативные требования, более либерален к себе, нежели другие; самоконтроль в значительной мере – это случайное явление, т.е. он плохо предсказуем и управляем, зависим от состояния субъекта как личности, проявляется только при таких его качествах, как сознательность, моральность.

В рамках классификации социального контроля можно выделить не только его виды, но и типы. Последние различают социальный контроль с точки зрения не субъектов, а характера его осуществления.

1. Сплошной и избирательный. Социальный контроль может быть неодинаков в таких важных характеристиках, как интенсивность, объект, содержание поведения, подвергающегося надзору.

Сплошной социальный контроль носит непрекращающийся характер, надзору и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений и деятельности без исключения каких-либо его элементов, объектом внимания в равной степени оказываются все индивиды и микрогруппы, составляющие организацию.

При избирательном контроле его функции относительно ограничены, они распространяются только на нечто самое главное, значимое. Например, наблюдаются и оцениваются только конечные результаты, самые ответственные задачи и функции или периоды их осуществления, самые "больные точки" в дисциплине согласно статистике предприятия, только определенная (вызывающая сомнения) часть персонала и т.д.

2. Содержательный и формальный. Основанием для выделения этих типов социального контроля является то обстоятельство, что любые системы отношений и деятельности (как и все в природе) имеют свои содержание и форму.

В случае формального контроля наблюдению и оценке подвергаются не содержательное качество организационно-трудовых отношений и деятельности, их смысл, а внешние признаки, способные создавать эффект правдоподобности, нормальности.

Наиболее явные признаки формального контроля в организационно-трудовой сфере – наблюдению и оценке подвергаются явка на работу, а не действительная занятость, пребывание на рабочем месте, а не действительная работа, внешняя активность, а не действительные результаты, исполнительность, а не качество исполнения.

дисциплина, творчество и формализм, – это глобальная практическая проблема.

3. Открытый и скрытый. Несмотря на кажущиеся простоту и конкретность, эти типы отражают достаточно сложные явления в организационно-трудовой сфере. В общем плане открытость или закрытость социального контроля определяется состоянием осведомленности, информированности о социально-контрольных функциях тех, кто оказывается объектом этих функций. Выделим несколько более конкретных аспектов открытости или закрытости социального контроля в трудовых организациях.

Прежде всего открытым или закрытым может быть такой ключевой элемент социального контроля, как надзор за поведением. Закрытость надзора в социальных общностях типа трудовых организаций обеспечивается главным образом такими способами, как наблюдение с помощью технических средств, неожиданное появление формальных или неформальных контролеров, сбор информации через посредников.

Еще один показатель открытого или закрытого характера социального контроля – это ориентация на предупреждение организационно-трудовых нарушений или же наказание за них.

В трудовой организации постоянно сосуществуют нисходящий и восходящий потоки социального контроля, т.е. администрация контролирует персонал, а персонал – администрацию. Иногда обе стороны даже своеобразно «соревнуются», конкурируют в контроле друг друга, пытаясь достичь преимуществ или хотя бы равенства во взаимоотношениях. Управляющие естественно стремятся ограничить контроль над собой, противостоять ему, дезорганизовать работу служб и активистов коллектива или ввести их в заблуждение. Управляемые при условии соответствующих опыта и солидарности также могут успешно контролировать администрацию.

Любой трудовой коллектив хотел бы иметь такую администрацию, которая бы заботилась о его благополучии, а любая администрация хотела бы сформировать или воспитать такой трудовой коллектив, который бы требовал меньше контроля в управлении. Одним словом, и управляющие и управляемые всегда стремятся к пониманию и доверию (а не контролю) во взаимоотношениях.

Социальный контроль в сфере труда обладает сложной экономической психологией, что особенно проявляется в следующем.

Организацию составляют разные субъекты с их специфическими интересами, поэтому в ней возможны и разные представления о том, что такое дисциплина труда, какой она должна быть. Вследствие социальной борьбы определенная дисциплина труда может оказаться механизмом, создающим экономические привилегии или ущемляющим экономические права каких-то индивидов и групп организации.

С одной стороны, экономические интересы могут быть организованы и урегулированы таким образом, что объективной необходимости в контроле не будет, с другой – экономические интересы иногда могут быть реализованы только при условии основательного контроля.

В разных случаях контроль – это надежный способ предупреждения экономических проблем либо фактор, порождающий их.

В реальной жизни работникам, управляющим, разным субъектам предпринимательской деятельности часто приходится сравнивать экономическую цену самого контроля и те потери, которые возможны вследствие его отсутствия. Согласно исследованиям и наблюдениям, многие работники сами не заботятся о личной безопасности на производстве, многие по собственному желанию работают сверхнормативное время или во вредных условиях ради «больших денег». В подобных случаях экономическое поведение людей более или менее явно противоречит их здоровью, а поэтому административный и общественный контроль может и должен компенсировать «провалы» самоконтроля, страховать человека и даже отвечать за его благополучие.

Заключение

В большинстве обществ контроль поведения несимметричен: отклонения в плохую сторону осуждаются, а в хорошую – одобряются. В зависимости от того, позитивным или негативным является отклонение, все формы девиаций можно расположить на некотором континууме. На одном его полюсе разместится группа лиц, проявляющих максимально не одобряемое поведение: революционеры, террористы, не патриоты, политические эмигранты, предатели, атеисты, преступники, вандалы, циники, нищие. На другом полюсе расположится группа с максимально одобряемыми отклонениями: национальные герои, выдающиеся артисты, спортсмены, ученые, писатели, художники и политические лидеры, миссионеры, передовики труда. Если мы проведем статистический подсчет, то окажется, что в нормально развивающихся обществах и в обычных условиях на каждую из этих групп придется примерно по 10-15% общей численности населения. Напротив, 70% населения страны составляют «твердые середняки» – а люди с несущественными отклонениями.

Хотя большая часть людей преимущественно живут в согласии с законами, их нельзя считать абсолютно законопослушными, т. е. социальными конформистами. Так, при обследовании жителей Нью-Йорка 99% опрошенных признались в том, что они совершили один и более незаконных поступков, например, скрытно воровали в магазине, обманывали налогового инспектора или постового, не говоря уже о более невинных – опоздание на работу, переход улицы или курение в неположенных местах.

Основные понятия

Инновации – это произвольные или целенаправленные изменения, происходящие в организационно-трудовой сфере или косвенно ее затрагивающие.

Инновационное поведение – инициативный тип индивидуального или коллективного поведения, связанный с систематическим освоением социальными субъектами новых способов деятельности в различных сферах общественной жизни либо созданием новых объектов материальной и духовной культур.

Нарушения – преднамеренные неправильные действия, преднамеренные нарушения установленных правил.

Нормы социальные – общепризнанные правила, образцы поведения, стандарты деятельности, обеспечивающие упорядоченность, устойчивость и стабильность социального взаимодействия индивидов и групп.

Отклоняющееся (девиантное) поведение – действия и поступки людей, социальных групп, противоречащие социальным нормам либо признанным стандартам поведения. Выражается в несоблюдении требований социальной нормы, выборе иного варианта поведения и ведет к нарушению меры взаимодействия личности и общества, группы и общества, личности и группы. Наиболее опасная форма О. п. выражается в преступности.

Самоконтроль – это специфический способ поведения субъекта организационно-трудовых отношений, при котором он самостоятельно (вне фактора внешнего принуждения) осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно принятым нормам.

Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения в данной группе или общности (соответствие поведения принятым нормам) различными средствами социального воздействия.

Литература

1. Бабосов Е.М. Экономическая социология. Вопросы и ответы – Мн.: «ТетраСистемс», 2004.

2. Дорин А.В. Экономическая социология: Учеб. пособие. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 1997.

3. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. Мн.: Высш. шк., 1998.

4. Экономическая социология: Учебное пособие для вузов / Под ред. В.И. Верховина. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006.