

Для цитирования: Блинова О. А., Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Оболенская А. Г. Организационная девиантность: социально-философский анализ // Социум и власть. 2018. № 4 (72). С. 19—27.

УДК 005 + 130.2 + 316.624

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДЕВИАНТНОСТЬ: СОЦИАЛЬНО- ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ¹

Блинова Олеся Александровна,

Уральский государственный педагогический университет, доцент, кандидат философских наук, Российская Федерация, 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, д. 26. E-mail: olesyablinova79@yandex.ru

Журавлева Людмила Анатольевна,

Уральский государственный аграрный университет, доцент, кандидат философских наук, Российская Федерация, 620075, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42.

Кружкова Татьяна Ивановна,

Уральский государственный аграрный университет, доцент, кандидат исторических наук, Российская Федерация, 620075, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42. E-mail: rustale@yandex.ru

Оболенская Алёна Германовна,

Уральский государственный педагогический университет, доцент, кандидат экономических наук, Российская Федерация, 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, д. 26. E-mail: a.obolenskaya@mail.ru

Аннотация

Предметом рассмотрения в статье является организационная девиантность как социально-философская проблема. Анализируются актуальная проблема социально-трудовых отношений в современном российском обществе, а именно проблема прекаризации, проявляющаяся в ущемлении прав работников, снижении уровня заработной платы, росте увольнений и повышении токсичности внутриорганизационной среды, ведущей к снижению качества труда работающего населения. По мнению авторов, современным социально-трудовым отношениям присущ характер дегуманизации и виктимизации, что порождает необходимость философского осмысления процесса управления с целью систематического мониторинга социального и физического благополучия наемных работников.

Ключевые понятия:

философия управления организацией, организационная девиантность, социальные отклонения, организационная патология, виктимизация, токсичность организационной среды.

¹ Исследование выполнено при поддержке российского фонда фундаментальных исследований, проект 17-06-00819.

Современное общество можно охарактеризовать как общество организации. Люди обречены на совместную деятельность для достижения прогресса общества. Но какой должна быть эта организация? Современное общество также можно определить как общество риска. «Риск — это все то, что нарушает безопасность, т. е. является небезопасностью (включая такие понятия, как опасность, угроза, уязвимость — между этими концептами, безусловно, существует различие, однако в рамках данной работы не стоит задача введения дефиниций данных понятий), безопасность — совокупность мер, направленная на нейтрализацию рисков, на повышение защищенности» [16, с. 88]. Нестабильность и небезопасность современного общества распространяет данные качества и на функционирование организации, на становление организационной среды и поведения в ней человека. Данная особенность современного общества порождает различные формы и виды девиантного поведения персонала организации, вызывая к жизни необходимость выявления его причин, анализа и выработки стабилизирующего стиля управления. Каким должно быть управление этой организацией, определяющее поведение человека в ней? Вопросы аксиологического, методологического, научного осмысления того или иного феномена всегда находятся в ведении философии, и управление не исключение. Современная философия пристально изучает феномен управления, стремясь дать ему оценку и определить перспективы развития. Таким образом, философия управления организацией направлена на выбор политики организации, подбор персонала и формирование организационной культуры.

В связи с этим мы выделяем две основные функции философии управления организацией, позволяющие определить вектор развития современной организации. Это, во-первых, онтологическая функция, поскольку философское осмысление управления организацией позволяет выявить определяющие экзистенциалы бытия работающего человека, определить возможность и характер развития его способностей и реализацию его интересов. Во-вторых, прогностическая функция, цель которой заключается в преодолении догоняющей специфики управления. Исходя из обозначенных функций, социально-философский анализ управления организацией позволит обнаружить причины организационной девиантности, на основании которых мы сможем высказать предположения о возможных

профилактических мерах, направленных на сохранение комфортного организационного климата.

Девиантное поведение человека психологами определяется как «система поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе нормам и проявляющиеся в несбалансированности психических процессов, неадаптивности, нарушении процесса самоактуализации и уклонении от нравственного и эстетического контроля над собственным поведением» [7, с. 14]. Социологи девиантное поведение определяют как «это поступок, действие человека (группы лиц), не соответствующие официально установленным или же фактически сложившимся в данном обществе (культуре, субкультуре, группе) нормам и ожиданиям» [3, с. 6]. С точки зрения менеджмента, девиантное поведение — это любое недозволенное поведение сотрудника на рабочем месте. С позиции экономистов, девиантное поведение характеризуется «стремлением к максимизации индивидуальных выгод работниками предприятия и концентрацией работников на своих личных интересах и потребностях» [2]. Междисциплинарный анализ понятия «девиантное поведение персонала» с позиции социально-философского анализа позволил нам определить организационную девиантность как состояние личности, находящейся в противоречии с корпоративными нормами, способствующее выбору иных, нацеленных на личную выгоду координат поведения в организации.

В контексте данной статьи категории «девиантность» («социальное отклонение») и «социальная норма» представляются парными дихотомическими социально-организационными конструктами, через которые отражается либо социальное одобрение, либо социальное осуждение. Эти категории диалектически взаимосвязаны, переходят друг в друга (отклонение становится нормой, а норма — отклонением) и имеют значение лишь при сопоставлении друг с другом, сохраняя свою сущностную противоположность и диалектическое единство. Социальные отклонения связаны с нарушением нормы, а сами нормы изменяются, становятся отклоняющимися вслед за развитием общества и форм социального контроля. Предпринятый нами анализ выявил социогенную природу девиаций, детерминированных ризомностью социального пространства, в котором сосуществуют различные субкультурные образования с присутствующими им нормами, ценностями, идеалами,

понятиями и предписаниями требований поведения, которые объективно могут противоречить регулятивам других субкультур.

Массовое трудовое поведение в современном обществе локализовано в рамках организаций — координируемых социальных образований, проектируемых для реализации общих целей и миссии, во имя которых осуществляется деятельность. Организационная девиантность проистекает из сложной природы самой организации с объективно возникающими внутри ее конфликтами интересов и ценностей, влияющих на рутинное поведение различных групп и личностей. Будучи открытой неравновесной социальной системой, включающей в себя, с одной стороны, как регулируемые, так и процессы самоорганизации, совокупность организационных отношений как по вертикали, так и по горизонтали, организация постоянно балансирует на грани гомеостаза и повышения приспособляемости к изменениям внутренней и внешней среды. Сложность организации как процесса, с другой стороны, определяется цикличным характером ее функционирования и развития, приводящим к различным производственным, технологическим и поведенческим моделям релевантным на различных этапах ее истории. Структура, распределение власти, цели, корпоративная культура, производственный процесс резко отличаются на различных этапах жизненного цикла организации, что усиливает тенденцию к дезорганизации и нарастанию девиантности.

Основой и сферой проявления социального отклонения как социально-культурного конструкта является коммуникация, т. е. взаимодействие социальных институтов, общностей, групп и отдельных индивидов. Социальное нормоконструирование происходит во всех организациях и закрепляется в организационной культуре, задающей эталоны идеального (с точки зрения миссии и целей) трудового поведения сотрудника. В том случае, если удастся развить нормы в перспективном для успешного функционирования и развития организации направлении, принимая их в качестве резерва и основы, возможно существенное подкрепление управления. Нередко встречаются случаи, когда система корпоративных норм складывается не целенаправленно, а хаотично, что подрывает устойчивость организации и с неизбежностью приводит к кризису. Неуважение к потребителям, систематическое нарушение трудовой дисциплины, подмена общеорганизационных целей частными, бюрократические тромбы, не-

прозрачность наблюдаются в организациях с демотивирующим стилем менеджмента, жесткой авторитарной моделью деловых коммуникаций, деструктивными конфликтами и становлением токсичного фона трудовых отношений.

При этом следует подчеркнуть, что изменение сложившейся в организации системы норм, дается трудно и сопровождается сильным сопротивлением (как правило, скрытым) со стороны работников. Причиной этого являются не только сложившиеся стереотипы, но и лежащие в основе того или иного типа организационной культуры глубинные архетипы, в силу которых организационная девиантность может приводить к деструктивным изменениям и повышению процесса неуправляемости. Способность организационной культуры (как и других культурных феноменов) к дихотомическому влиянию на ситуацию в организации, от стабильности к хаосу, можно объяснить т. н. «эффектом триггера» (либо тряска, нестабильность сигнала, либо институциональные ловушки), т. е. способностью любых функций системы обращаться в свою противоположность. Данной особенностью организационной культуры можно объяснить двойственное ее понимание и как «общественной памяти», и как консервативного ядра, тормозящего развитие организации. Таким образом, организационная девиантность проявляется в нарушении сложившихся в организации и закрепленных в ценностях организационной культуры норм трудового поведения, ожидаемого от сотрудников. Организационная девиантность может быть связана и с несоответствием целей и миссии органи-

зации стереотипам и ожиданиям основных субъектов внешней среды: потребителей, партнеров, посредников, конкурентов, государственных органов и СМИ. Рассогласованность социальных ожиданий и проводимая организацией политика является в этом случае основным признаком девиантности.

В настоящее время в экономике произошла смена модели поведения с долгосрочной модели поведения на краткосрочную. Причиной этого является тот факт, что в условиях неопределенности и нестабильности экономики следование долгосрочной модели увеличивает издержки ex-ante и может приводить к убытку [11]. Так, сотрудник организации может стремиться к удовлетворению своих потребностей как можно скорее, а не создавать репутацию и наращивать уровень квалификации. Такому поведению также способствует разрушение института доверия к руководству, партнерам, коллегам. Одновременно встроенные механизмы стабилизации организации могут вступать в противоречие с заявленными целями организации и приводить к девиантному поведению сотрудников (см. рисунок) [12].

Основными механизмами стабилизации организации являются:

- структура индивидуальных предпочтений и традиции организационной культуры;
- эффект координации и эффект обучения, обеспечивающий за счет координации действий агентов уменьшение транзакционных издержек тех, кто следует определенному правилу, а отклонение от него становится невыгодным;



Рис. 1. Экономические механизмы стабилизации

- предусмотренный регламент, обычай или контракт;
- эффект сопряжения, предполагающий, что вновь возникшее правило окажется сопряженным с другими, уже встроенными в систему нормами;
- культурная инерция, проявляющаяся в отказе от стереотипов поведения, доказавших свою жизнеспособность в прошлом.

Однако наиболее распространенной причиной возникновения организационной девиантности, на наш взгляд, является демотивирующий стиль руководства. Человеческий капитал — самый ценный ресурс и ключевой субъект организации, требующий постоянных инвестиций, мотивационных программ и поддержки оптимистичного социального настроения и самочувствия. Однако кризисные явления в организациях оборачиваются прежде всего против работников: не индексируется зарплата, усиливается интенсивность труда, нарастают эффекты выгорания, порождая массовое равнодушие и пессимизм исполнителей. Понятно, что для продуктивной работы организации демотивированный персонал не эффективен. На наш взгляд, только стабильная индивидуализированная мотивационная система персонала может повысить удовлетворенность трудом, что скажется не только на качестве производимого организацией продукта (услуги), но и на здоровье и социальном благополучии работников.

В течение двух лет наша исследовательская группа проводила разведывательный мониторинг, в ходе которого были опрошены сотрудники государственных и коммерческих организаций, ведущих свою деятельность в различных сферах народного хозяйства, образования, торговли, транспорта, сельского хозяйства, армии, правоохранительных органов и пр. Целью проведения исследования было выявление причин негативации организационной среды, лежащих в основе девиантного поведения на рабочем месте. В ходе проведения мониторинга мы пришли к выводу о виктимогенной природе организационной девиантности. Несмотря на то что изначально термин «виктимизация» был введен Л. Франком для криминалистических исследований и обозначал «процесс превращения лица в реальную жертву или конечный результат такого процесса» [14, с. 22], мы обратили внимание на возможность более широкой трактовки данного термина и его применения к ситуации проявления организационной девиантности.

В данном случае, виктимизацию можно рассматривать как систематический процесс причинения субъекту трудовых отношений психического, морального, профессионального или даже физического ущерба со стороны других субъектов данных отношений. Виктимизация является одним из источников повышения токсичности (деструктивности, дисфункциональности) внутриорганизационной среды [13, с. 67—68], пронизывающей организационную культуру и все многообразие форм трудовых взаимоотношений.

В ходе исследования нами было выделено две группы причин нарастающей виктимизации социально-трудовых отношений, приводящих к превалированию дискриминационных трудовых взаимоотношений современного общества, ограничивающих права работников и лишаящих их возможности системы доступа к равным возможностям труда, увеличивая, таким образом, трудовые риски отдельных категорий работников. Первая группа — это объективные причины. К ним можно отнести негативную трансформацию советского трудового законодательства, защищавшего права работающих граждан. Будучи единственным собственником и работодателем, государство (за исключением сельского хозяйства с колхозно-кооперативной формой собственности), минимизировало нестандартную занятость и дискриминацию работников. Переход к рыночной экономике, формирование рынка труда в условиях многообразия форм собственности изменили статус труда на наемный, где спрос на рабочую силу зависит действия законов спроса и предложения. Изменения, внесенные в 2006 г. в Трудовой кодекс РФ¹, имели принципиальный характер и были связаны с расширением возможностей применения работодателями срочных договоров, что актуализировало проблему прекаризации (неустойчивости) труда и неустойчивой занятости населения. В связи с этим, неустойчивая занятость понимается нами как нестандартная форма занятости, характеризующаяся нарушением нормативной системы, системы социальной трудовых отношений, сопряженным с невозможностью защиты права работников и использованием работодателем «неограниченного» рабочего времени как новой «нормы».

«Процессы виктимизации социально-трудовых отношений проявляются в тенденции

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12. 2001 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.

к массовизации неустойчивой занятости и повсеместного сокращения уровня заработной платы, потере многих социальных гарантий (обязательного социального страхования, социальных выплат со стороны работодателей, обусловленных изменением характера трудовых отношений), росте необоснованных увольнений, снижении качества труда и социального самочувствия работающего населения, сопровождающихся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников» [1].

К субъективным причинам виктимизации социально-трудовых отношений можно отнести падение уровня трудовой морали и культуры деловых отношений. Пассивность трудового поведения большей части наемных работников и низкий уровень социальных притязаний возникли в ситуации нетерпимости работодателей к любым формам проявления активности работников в отстаивании своих прав и снижения роли профсоюзов как партнеров и защитников персонала в социально-трудовых отношениях. Кроме того, «ряд работников, желая выслужиться перед начальством, использует доносы на коллег, предоставляя руководителю конфиденциальную информацию о сотрудниках для интриг и психологического террора» [10].

Со стороны работодателей наблюдается неэффективное, дегуманизированное отношение к трудовому потенциалу. Результатом этого является снижение, а то и снятие, ответственности работодателя за безопасность, уровень и качество жизни подчиненных. Негативная, но все более нарастающая тенденция к выдаче зарплаты в конвертах и, как следствие, неуплата налогов и иных бюджетных отчислений приводят к пролонгированию проблем в будущем: отсутствию социальных выплат, неоплате больничных, низкой пенсии и т. д.

Распространение получили такие явления, как выдавливание и снижение роли профсоюзных организаций и их лидеров, необоснованные увольнения, невыплаты и несвоевременные выплаты зарплаты, разрыв в оплате труда, основанный на гендерном признаке, рост теневой занятости и «серых» выплат, нарушение либо отказ от подписания коллективных договоров, использование практики заемного труда, сверхурочной работы и нарушение норм рабочего времени, нарушение техники безопасности, игнорирование работодателями правил внутреннего распорядка и иные формы деструктивных взаимоотношений субъектов трудового процесса.

Социально-трудовые отношения направлены на установление отношений партнерства, патернализма, солидарности, субсидарности [8, с. 153], которые обеспечивают конструктивное, эффективное развитие организации. Тем не менее, в социально-трудовых отношениях современного общества мы все чаще обнаруживаем преобладание виктимогенных кадровых технологий, основанных на расточительном отношении к персоналу. Свертывание социальных и мотивационных программ, nepoтизм (как форма фаворитизма к друзьям и родственникам), недоверие к людям, несправедливые и непрозрачные с точки зрения работников системы премирования и оплаты труда, субъективизм требований и многие другие [4] — вот далеко не полный список проявления социально-экономических рисков виктимизации в организации. Нельзя не согласиться с А. Пригожиным в том, что умение быть наблюдательным, владеющим искусством «читать человека как открытую книгу» и понимать намерения других людей, а поэтому избегать деструктивных ситуаций и конфликтов, предвидя их последствия, во многом могут защитить человека от опасности стать жертвой преступления [9].

Социально-экономические риски виктимизации сотрудников в организации — не единственные риски, подстерегающие человека на работе, вместе с ними необходимо выделить и социально-психологические. Данный вид рисков выражен постоянными стрессами и дистрессами на рабочем месте, использованием работодателями конфиденциальной, личной информации для давления и манипуляций подчиненными, навешивание на сотрудников негативных «ярлыков» (безработного, изгоя, аутсайдера, нищего, больного и т. д.), использованием легитимных и нелегитимных средств изгнания из организации неугодных и высказывающих претензии лиц, третированием сотрудников как со стороны руководства, так и членов организации.

Для проверки научных гипотез авторами статьи в апреле 2018 г. было проведено разведывательное социологическое исследование (N = 560), целью которого было выявление тенденций виктимизации внутри-организационной среды на предприятиях различной отраслевой принадлежности: сельское хозяйство — 7 %; промышленность — 7 %; оборона и охрана общественного порядка — 7 %; образование — 20 %; сфера услуг — 20 %; торговля — 18 %, транспорт — 6 %; культура — 5 %; медицина — 5 %; экономика — 5 %.

Среди респондентов 60 % женщин и 40 % мужчин, 88 % опрошенных работают на постоянной основе, а 12 % — временно; 16 % занимают руководящие должности, а 84 % — исполнительские.

Таблица 1

Распределение респондентов по стажу работы в организации (в % от числа ответивших)

Стаж работы в организации	%
До 1 года	22
От 1 года до 5 лет	34
Более 5 лет	22
Более 10 лет	22
Итого	100

Полученные в ходе исследования результаты позволили выявить негативные тенденции в социальном и физическом самочувствии респондентов на рабочем месте. Так, на вопрос анкеты: «Как Вы считаете, влияет ли Ваша работа на состояние Вашего здоровья?» — 76 % опрошенных ответили положительно, а 82 % из этой группы респондентов пояснили: «Мое самочувствие обычно ухудшается на рабочем месте».

Одной из задач исследования было выявление факторов и проблем, снижающих удовлетворенность трудом и влияющих на социальное и физическое самочувствие работников, которые мы назвали фактором «токсичности». Полученные данные приведены в табл. 2.

Таблица 2

Мнения респондентов о негативных сторонах работы в организации (в % от числа ответивших)

Негативные стороны работы	%
Стрессы на рабочем месте	41
Плохие условия работы, перегрузки	33
Низкая зарплата	26
Отсутствие карьерного роста	15
Конфликты в коллективе	14
Угроза увольнения	8
Травля со стороны других сотрудников	6
Отсутствие социальной политики компании	6

Анализ данных, приведенных в табл. 2, позволяет сделать вывод о нарастающей тенденции виктимизации труда и росте факторов токсичности во внутриорганизационной среде: стрессы, плохие условия труда, низкая зарплата, отсутствие карьерного роста (приводящее к декаррификации),

конфликты и травля на рабочем месте, отсутствие социальной политики, что снижает социальное, психическое и физическое благополучие трудовых ресурсов современного общества.

Более половины опрошенных (56 %) отметили наличие коллег, подвергающихся оскорблениям на своем рабочем месте, 74 % отметили, что таких людей несколько (от одного до 5), а 26 % респондентов указали на массовый характер токсичных отношений в организации. Агрессия воспринимается как новая норма социально-трудовых отношений. 48 % опрошенных за последний год становились жертвами агрессии со стороны клиентов организации, 35 % столкнулись с агрессивным поведением коллег и 27 % испытывали давление со стороны руководителей. Полученные показатели говорят нам о том, что к фактам девиантного, или токсичного, поведения можно отнести: личностные особенности сотрудников, излишнюю напряженность труда, манипуляции, морально-нравственную невоздержанность и пр. [17, с. 60].

Механизмы стабилизации в организации претерпевают изменения, поскольку в прежнем виде неэффективны и приводят к токсикологизации коллектива, как следствие, снижению результативности. Социологи организаций почти сто лет назад задалась вопросом дисфункции организационного управления кадрами [20; 23], отвечая на который, пришли к выводу, что управление новым поколением сотрудников дисфункционально по отношению к эталонному набору функций и оптимальным критериям их выполнения. Здесь речь идет не об ошибках и сбоях, которые являются нормальными элементами прогресса, а никак не патологии [22, р. 839—840]. Не случайно А. Грейф критикует нортовское определение институтов по их (мотивационной и рестриктивной) функциям. Стремление к нововведениям приводит к абстрагированию от полифункциональности и постоянных рефункционализаций сотрудников, что способно завести в ловушку функционального детерминизма. Поскольку эволюцией всегда движет краткосрочная перспектива [6, с. 21], то мониторинг и измерение дисфункций управления девиантным поведением персонала — важная задача [15]. Вместе с тем, теория дисфункций хорошо согласуется с теорией функциональной «тупости» (functional stupidity) организаций, описывающей недостаточно изученную сторону организационного поведения, которая связана с вовлечением агентов в субоптимальные

модели действий и дисфункциональные паттерны мышления (dysfunctional thinking) [18, p. 1199], что требует анализа причин, форм проявления и механизмов дисфункциональности когнитивных и рефлексивных способностей компаний. Ведь в современном менеджменте все большее внимание обращается на конструктивные девиации [19; 24], представляющие собой действия субъекта в интересах организации, характеризующиеся целенаправленным нарушением неэффективных правил и процедур для получения необходимого результата. Подобные позитивные девиации посредством своего инициативного поведения обнаруживают имеющиеся в организации дисфункции, но в то же самое время именно они способны к осуществлению инновационных рефункционализационных практик, поэтому их роль в организационном поведении должна быть переосмыслена.

Подводя итог, можно заключить, что, во-первых, проявления отрицательной организационной девиантности негативно сказываются на экономических факторах развития организации, увеличивая ее трансакционные издержки. «Организационный вандализм приводит и к издержкам *ex ante* и *ex post*. *Ex ante* — издержки, связанные с предотвращением и предупреждением организационного вандализма, *ex post* — издержки преодоления последствий организационного вандализма» [2]. Во-вторых, деградация социально-трудовых отношений приводит к снижению уровня социального благополучия и качества жизни персонала, порождая трудовую демотивацию и деградацию, являющиеся причинами организационной дисфункции. Организационную дисфункцию можно обозначить понятием «организационная патология» (А. И. Пригожин), т. е. невозможность достижения целей организации, обусловленная неопределенностью, нестабильностью и все нарастающей сложностью внешней среды [13].

В отличие от организационной патологии, имеющей только один, негативный, вектор развития, организационная девиантность имеет два вектора: позитивный и негативный. Позитивный вектор может выражаться в том, что девиации могут диагностировать проблему, устаревшую норму [15], приводить к смене организационной стратегии, к качественному изменению стратегий управления, к повышению уровня корпоративной культуры и пр., что в итоге приведет к конструктивным изменениям в организации, повысив производительность персонала и качество конечного продукта.

Негативный вектор развития организационной девиантности и организационной патологии влечет за собой исключительно деструктивные изменения. Таковой деструкцией является организационный вандализм, т. е. социально-психологическое явление, характеризующееся несанкционированным изменением (порча, разрушение, деформация, преобразование и пр.) персоналом организационной среды (материальной, информационной, культурной), наносящим ущерб (экономический, экологический, социальный) организации [5, с. 153]. Кроме того, наблюдаемая нами сегодня дисфункция социальных институтов, призванных регулировать помимо трудовых отношений, основы социально-экономической жизни общества, но на деле отдаляющихся от норм и ценностей социального государства, создавая, таким образом, опасность усиления обозначенных тенденций. В итоге обозначенная дисфункциональность способствует усилению отчужденности персонала как главного организационного ресурса, его демотивации, что оказывает негативное влияние на эффективность производства и воплощается в нарастании аксиологического социального конфликта.

Таким образом, социально-философский анализ организационной девиантности выявил необходимость осмысления процесса управления организацией, рефлексии над ним, что позволяет обнаружить границу между управлением, приводящим к девиантности, и управлением, благотворно влияющим на организационную культуру.

1. Бизюков П. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2013. № 1 (январь — март). С. 100—109.

2. Гаврилов Д. Е., Оболенская А. Г. Экономические подходы к определению организационного вандализма в муниципальном управлении // Вопросы управления. 2017. № 6. С. 170—176.

3. Гишинский Я. И. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений». СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 520 с.

4. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Носкова К. В. Виктимизационные риски социально-трудовых отношений // Достойный труд — основа стабильного общества : сб. ст. VIII Междунар. науч.-практ. конф. / отв. за вып. И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин,

Е. Б. Дворядкина. Екатеринбург : Урал. гос. экон. ун-т, 2016. С. 66—71.

5. Кружкова О. В., Девятковская И. В. Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала // Сибирский психологический журнал. 2017. № 63. С. 150—169.

6. Маркус Г. Несовершенный человек: случайность эволюции мозга и ее последствия. М. : Альпина нон-фикшн, 2011. 255 с.

7. Менделевич Д. В. Психология девиантного поведения. СПб. : Речь, 2005. 445 с.

8. Нехода Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в социальных условиях // Вестник томского государственного университета. 2004. № 283. С. 152—158.

9. Пригожин А. И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. 402 с.

10. Сафина Д. Н. Влияние фаворитизма и nepотизма на организационное и экономическое развитие // Дискуссия. 2013. № 10 (40). С. 89—94.

11. Сухарев О. С. Дисфункция управления: как формировать экономическую политику // Экономика и предпринимательство. 2016. № 3-1 (68-1). С. 26—40.

12. Сухарев О. С. Теория дисфункции экономических систем и институтов. М. : Ленанд, 2014. 144 с.

13. Федорова А. Э., Меньшикова М. С. Исследование токсических элементов организационной среды на итальянских и российских предприятиях: сравнительный анализ // Изв. УрГЭУ. 2014. № 5 (55). С. 67—76.

14. Франк Л.В. Виктимология и виктимность. Душанбе : Тадж. гос. ун-т, 1972. 113 с.

15. Фролов Д. Теория кризисов после кризиса: технологии versus институты // Вопросы экономики. 2011. № 7. С. 17—33.

16. Щекотин Е. В. Социальное управление в турбулентном обществе: вопросы безопасности и риска // Социум и власть. 2016. № 1 (57). С. 87—92.

17. Эсаулова И. А., Нагибина Н. И. «Токсичный» персонал: проблемы и методы управления // Управление. 2017. № 5 (69). С. 58—71.

18. Alvesson M., Spicer A. A Stupidity-Based Theory of Organizations // Journal of Management Studies. 2012. Vol. 49, no. 7. Pp. 1194—1220.

19. Galperin B.L. Can workplace deviance be constructive? // Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations / ed. A. Sagie, S. Stashevsky, M. Koslowsky. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2003.

20. Gouldner A.W. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement // American Sociological Review. 1960. Vol. 25, no. 2. Pp. 161—179.

21. Greif A. Institutions and the Path to the Modern Economy: Lessons from Medieval Trade. Cambridge : Cambridge University Press, 2006.

22. Loasby B.J. Building systems // Journal of Evolutionary Economics. 2012. Vol. 22, no. 4. Pp. 833—846.

23. Perrow Ch. Organizational Prestige: Some Functions and Dysfunctions // American Journal of Sociology. 1961. Vol. 66, no. 4. Pp. 335—341.

24. Vadera A.K., Pratt M.G., Mishra P. Constructive Deviance in Organizations: Integrating and Moving Forward // Journal of Management (forthcoming). URL: <http://jom.sagepub.com/content/early/2013/02/26/0149206313475816> (дата обращения: 28.05.2018).

Reference

1. Bizyukov P. (2013) *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii*, no. 1 (yanvar' — mart), pp. 100—109 [in Rus].

2. Gavrilov D.E., Obolenskaya A.G. (2017) *Voprosy upravleniya*, no. 6, pp. 170-176 [in Rus].

3. Gilinskij Ya.I. (2004) *Deviantologiya: sociologiya prestupnosti, narkotizma, prostitucii, samoubijstv i drugih «otklonenij»*. St. Petersburg, Yuridicheskij centr Press, 520 p. [in Rus].

4. Zhuravleva, L.A., Kruzhkova T.I., Noskova K.V. (2016) *Viktimizacionnye riski social'no-trudovyh otnoshenij // Dostojnyj trud — osnova stabil'nogo obshchestva*. Ekaterinburg, Ural'skij gosudarstvennyj ehkonomicheskij universitet, pp. 66—71 [in Rus].

5. Kruzhkova O.V., Devyatovskaya I.V. (2017) *Sibirskij psihologicheskij zhurnal*, no. 63, pp. 150—169 [in Rus].

6. Markus G. (2011) *Nesovershennyj chelovek: sluchajnost' evolyucii mozga i ee posledstviya*. Moscow, Al'pina non-fikshn, 255 p. [in Rus].

7. Mendelevich D.V. (2005) *Psihologiya deviantnogo povedeniya*. St. Petersburg, Rech', 445 p. [in Rus].

8. Nekhoda Ye.V. (2004) *Vestnik tomского gosudarstvennogo universiteta*, no. 283, pp. 152—158 [in Rus].

9. Prigozhin A.I. (2007) *Dezorganizaciya: Prichiny, vidy, preodolenie*. Moscow, Al'pina Biznes Buks, 402 p. [in Rus].

10. Safina D.N. (2013) *Diskussiya*, no. 10 (40), pp. 89—94 [in Rus].

11. Suharev O.S. (2016) *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, no. 3-1 (68-1). pp. 26—40 [in Rus].

12. Suharev O.S. (2014) *Teoriya disfunkcii ekonomicheskikh sistem i institutov*. Moscow, Lenand, 144 p. [in Rus].

13. Fedorova A.E., Men'shikova M.S. (2014) *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, no. 5 (55), pp. 67—76 [in Rus].

14. Frank L.V. (1972) *Viktimologiya iviktimnost'*. Dushanbe, Tadjhikskij gosudarstvennyj universitet. 113 p. [in Rus].

15. Frolov D. (2011). *Voprosy ekonomiki*, no. 7, pp. 17—33 [in Rus].

16. Shchekotin Ye.V. (2016) *Socium i vlast'*, no. 1 (57), pp. 87—92 [in Rus].

17. Ehsaulova I.A., Nagibina N.I. (2017) *Upravlenec*, no. 5 (69), pp. 58—71 [in Rus].

18. Alvesson M., Spicer A. (2012) *Journal of Management Studies*, vol. 49, no. 7, pp. 1194—1220 [in Eng].

19. Galperin B.L. (2003). Can workplace deviance be constructive? // Sagie A., Stashevsky S., Koslowsky M. (eds.) *Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations*. Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan [in Eng].

20. Gouldner A.W. (1960) *American Sociological Review*, vol. 25, no. 2, pp. 161—179 [in Eng].

21. Greif A. (2006) *Institutions and the Path to the Modern Economy: Lessons from Medieval Trade*. Cambridge, Cambridge University Press [in Eng].

22. Loasby B.J. (2012) *Building systems*. *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 22, no. 4, pp. 833—846 [in Eng].

23. Perrow Ch. (1961) *American Journal of Sociology*, vol. 66, no. 4, pp. 335—341 [in Eng].

24. Vadera A.K., Pratt M.G., Mishra P. (2013) *Journal of Management (forthcoming)*. Available at: <http://jom.sagepub.com/content/early/2013/02/26/0149206313475816>, accessed 28.05.2018 [in Eng].

For citing: Blinova O.A., Zhuravleva L.A., Kruzhkova T.I., Obolenskaya A.G. Organization deviation: philosophic analysis // *Socium i vlast'*. 2018. № 4 (72). P. 19—27.

UDC 005 + 130.2 + 316.624

ORGANIZATION DEVIATION: PHILOSOPHIC ANALYSIS

Olesya A. Blinova,

Urals State Pedagogical University,
Associate Professor, Cand. Sc. (Philosophy)
The Russian Federation, 620017, Yekaterinburg,
Prospect Kosmonavtov, 26.
E-mail: olesyablinova79@yandex.ru

Lyudmila A. Zhuravleva,

Urals State Agrarian University,
Associate Professor, Cand. Sc. (Philosophy)
The Russian Federation, 620075, Yekaterinburg,
ulitsa Karla Libknekhta, 42.

Tatyana I. Kruzhkova,

Urals State Agrarian University,
Associate Professor, Cand. Sc. (History)
The Russian Federation, 620075, Yekaterinburg,
ulitsa Karla Libknekhta, 42.
E-mail: rustale@yandex.ru

Alena G. Obolenskaya,

Urals State Pedagogical University,
Associate Professor, Cand. Sc. (Economics)
The Russian Federation, 620017, Yekaterinburg,
Prospect Kosmonavtov, 26.

Annotation

The subject matter of the article is organization deviation as a social-philosophic problem. The authors analyze the topical problem of social and labor relations in present Russian society, to be more precise, the problem of precarization manifested in erosion of employees' rights, pay level recession, growth of dismissals and rise of corporate environment toxic level which result in deterioration in quality of working population. In the authors' point of view present labor relations are characterized by dehumanization and victimization which causes the necessity of philosophic al interpretation of the process of management with the aim of systematic monitoring of social and physical well-being of employees.

Key concepts:

philosophy of organization management,
organization deviation,
social deviations,
organization pathology,
victimization,
corporate environment toxic level.