

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

ФОРМЫ ДЕСТРУКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Д.А. Нарожная

Кафедра управления персоналом
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
Ломоносовский проспект, 27-4, Москва, Россия, 119991

В современном обществе ключевым ресурсом организаций становится персонал. Выполнение им своих трудовых функций на высоком уровне позволяет достичь преимущества в условиях конкурентного рынка. Однако несмотря на то, что руководство организаций уделяет большое внимание культивированию конструктивного трудового поведения, в организациях наряду с ним существуют и активно распространяются различные формы деструктивного трудового поведения. В статье обосновывается целесообразность использования понятия «деструктивное трудовое поведение» для обозначения внешне наблюдаемых действий, поступков субъекта трудовой деятельности, препятствующих достижению целей организации и несущих негативные последствия для нее. Анализируется специфика соотношения понятий «деструктивное трудовое поведение», «социальное поведение», «организационное поведение». Выделяются наиболее распространенные виды деструктивного трудового поведения: абсентеизм, воровство, саботаж, сниженная трудовая активность, а также ключевые характеристики деструктивного типа трудового поведения. Рассматриваются негативные последствия данного организационного явления, выражающиеся в снижении темпов производства, снижении качества продукции или услуг, конфликтах в коллективе, напряженных отношениях между работниками и работодателями. Анализируются различные классификации форм деструктивного трудового поведения. Обосновывается необходимость создания обобщающей классификации многообразия форм деструктивного трудового поведения. Предлагается авторская классификация, основанная на группировке всех форм деструктивного трудового поведения по трем признакам: по конечной направленности негативных последствий деструктивного поведения; по юридическому уровню нарушения; по причинам возникновения деструктивного поведения. Выделяются три группы организационных факторов, влияющих на возникновение деструктивного трудового поведения: производственные (связаны с содержанием, организацией и условиями труда), социальные (связаны с групповыми отношениями) и психологические (связаны с особенностями личности). Предлагаются рекомендации для снижения уровня деструктивного организационного поведения.

Ключевые слова: организация, организационное поведение, деструктивное трудовое поведение, социальное поведение, организационные нормы, саботаж, абсентеизм, мошенничество.

В современном мире основным фактором конкурентоспособности организации и ее выживаемости становится качество персонала и его отношение к труду,

выражающееся в конкретном трудовом поведении. В связи с этим в последние годы исследования трудового поведения приобретают особую значимость. В России переход к рыночной экономике актуализировал изучение сферы трудового поведения, поскольку в связи с проводимыми реформами население страны вынуждено было менять привычные модели социально-экономического поведения в соответствии с новыми требованиями складывающейся институциональной среды.

Одним из результатов трансформации трудового сознания и поведения стало масштабное распространение различных форм деструктивного трудового поведения. Необходимость его изучения обуславливается в первую очередь огромным негативным потенциалом данного организационного явления, а также его значительным распространением не только в России, но и в странах Запада.

Распространенность различных форм деструктивного трудового поведения подтверждается рядом эмпирических исследований. Так, например, американские ученые выявили, что среднестатистический сотрудник тратит от 30% до 40% рабочего времени на использование Интернета в нерабочих целях [13. С. 675]. А в соответствии с результатами опроса «Левада-центра» 24% россиян считают возможным воровать на своем рабочем месте [4]. Эти и другие подобные факты свидетельствуют о наличии проблемы массового распространения деструктивного трудового поведения в современных организациях. Деструктивное трудовое поведение приводит к снижению темпов производства, качества продукции или услуг, конфликтам в коллективе, напряженным отношениям между работниками и работодателями и другим негативным последствиям. Все это в конечном счете может поставить под угрозу стабильность всей организации [14. С. 36]. Для оптимизации и повышения эффективности управления персоналом руководству организации необходимо понимание природы данного негативного явления, позволяющее принимать решения, устраняющие или ограничивающие его распространение.

Прежде чем перейти к непосредственному анализу деструктивного трудового поведения, стоит отметить, что ученые используют целый ряд схожих категорий социологической науки, психологической науки и наук об управлении для обозначения конкретных действий работников, идентифицируемых как наносящих урон организации. Среди этих понятий наиболее активно используются такие, как «девиантное поведение», «делинквентное поведение», «оппортунистическое поведение». Все они применяются для обозначения форм поведения сотрудников, которые связаны с нарушением норм, предписаний, дисциплинарных рамок организации [7. С. 159—167]. Категории «девиантного» и «делинквентного» поведения используются в социальных науках преимущественно для обозначения поведения, нарушающего социальные нормы, установленные на уровне всего общества, а не отдельной организации. Так, девиантное поведение трактуется как «форма дезорганизации поведения индивида в группе или категории лиц в обществе, обнаруживающая несоответствие сложившимся ожиданиям, моральным и правовым требованиям общества» [3. С. 220—222]. Делинквентное поведение представляет собой частный случай девиантного поведения. Оно характеризуется как противо-

правное поведение, связанное с нарушением действующих в обществе правовых (юридических) норм.

Таким образом, использование этих понятий применительно к формам поведения работников, нарушающим организационные нормы, представляется не совсем обоснованным.

Также в последнее время исследователями активно используется термин «оппортунистическое поведение». Под оппортунистическим поведением понимают «преднамеренную скрытую деятельность участников соглашения в соответствии с собственными интересами в ущерб интересам других участников соглашения» [2. С. 202]. В соответствии с представленным определением данный термин может быть использован для обозначения различных действий работников, наносящих урон организации. Однако представляется, что изначальная принадлежность данного понятия к политической науке придает ему некоторые дополнительные смыслы, не являющиеся необходимыми при трактовке конкретных форм деструктивного поведения. В связи с этим для обозначения исследуемого поведения наиболее целесообразным нам представляется использование термина «деструктивное трудовое поведение». Это связано еще и с тем, что в социологической науке практически каждая классификация трудового поведения содержит категорию деструктивных форм трудового поведения [10. С. 47—48].

Деструктивное трудовое поведение представляет собой внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности, препятствующие достижению целей организации и несущие негативные последствия для нее. В целом поведение сотрудника можно охарактеризовать как деструктивное, если оно становится причиной «целенедостижения» [11. С. 238].

Поскольку деструктивное поведение является частным случаем трудового поведения, необходимо пояснить, что представляет собой трудовое поведение в общем виде. Для выявления сущности трудового поведения необходимо рассматривать его как одну из модификаций социального поведения. Социальное поведение — это «производная компонента социальной среды, которая преломляется в субъективных характеристиках и актах действующих лиц, а также как результат субъективной детерминации человеческой активности» [1. С. 347]. Таким образом, ключевой характеристикой трудового поведения будет являться его обусловленность социальной средой и субъективными свойствами личности работника.

Многообразие аспектов и функций трудового поведения стало причиной возникновения большого количества концептуальных подходов к его определению. Мы будем придерживаться подхода социологии управления, в котором под трудовым поведением понимается «внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности в их определенной последовательности» [8. С. 353]. Оно осуществляется под воздействием различных постоянных и ситуативных факторов рабочей среды: физических, производственно-технологических, управленческих и социально-психологических. Понимание трудового поведения в таком широком контексте роднит данное понятие с термином «организационное пове-

дение», который в самом общем виде отражает различные аспекты существования и взаимодействия работников в организации.

Использование термина «трудовое поведение» в данной статье обусловлено тем, что мы выделяем формы деструктивного поведения сотрудников, касающиеся в первую очередь реализации их трудовой функции, а не связанные непосредственно с взаимоотношениями внутри организации.

Трудовое поведение работника включает следующие элементы [1. С. 348]:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;
- поступки, совершаемые под воздействием тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Деструктивные формы трудового поведения могут быть реализованы работниками организации в рамках любого из выделенных элементов. Определение направленности трудового поведения как конструктивной или деструктивной происходит в соответствии с параметрами социальной среды, в которой оно формируется, то есть организации. В данной ситуации под организацией понимается «совокупность людей и других ресурсов, необходимых для достижения определенных целей на основе установленных правил и процедур, разделения труда и обязанностей» [9. С. 23]. Организация как относительно самостоятельная социальная система имеет цели и регламентированные в нормативных документах средства их достижения. Ключевыми характеристиками деструктивных форм трудового поведения является то, что они препятствуют достижению целей организации, а также противоречат нормативно установленным формам достижения организационных целей.

Наиболее распространенными и опасными для организации видами деструктивного трудового поведения являются:

- абсентеизм — отсутствие сотрудника на рабочем месте без уважительных причин, преднамеренное увеличение обеденных и других перерывов в работе;
- саботаж — умышленное неисполнение или небрежное исполнение трудовых обязанностей;
- воровство,
- сниженная трудовая активность — выражается в уклонении от работы, ориентации на занятие собственными делами.

Виды деструктивного поведения чрезвычайно многообразны. Поэтому существует множество различных подходов к упорядочению данных видов с целью дальнейшего их изучения и выработки рекомендаций по их устранению. Как правило, предлагаемые авторами классификации являются результатом эмпирической типологизации, представляющей собой фиксацию результатов эмпирического социологического исследования с помощью разработанной системы понятий. Так, А.М. Лялин выделяет следующие деструктивные формы трудового поведения по двум основаниям: по способу выражения конкретного деструктивного поведения и по источникам данного поведения (психически обусловленное деструктивное поведение):

- агрессивное поведение;
- нарциссическое (эгоцентрическое) поведение;
- ригидное поведение;
- неэтичное поведение;
- психически обусловленное деструктивное поведение (вследствие синдрома дефицита внимания, гиперактивности, тревожности, депрессии, нервного истощения и т.п.) [5. С. 142].

Автор данной классификации делает акцент на наименее тяжелых с точки зрения юридической ответственности формах деструктивного поведения. Его классификация позволяет выявить не самые опасные нарушения трудовой функции работником, однако они могут быть не менее опасными с точки зрения экономической угрозы для организации.

В.В. Адамчук выделяет следующие формы деструктивного трудового поведения, четко не выделяя критерии их разграничения [1. С. 354]:

- противоправное, характеризующееся тем, что работник совершает противозаконные поступки;
- административно-управленческое, в том числе рестрикционизм (сознательное ограничение выработки или замедление темпов работы как способ защиты группы от повышения нормы, снижения расценок, сокращение персонала и т.п. Ограничение регулируется путем группового давления связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей);
- дисфункциональное (профессиональная некомпетентность);
- индивидуально-целевое, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов;
- групповой эгоизм работников, ставящих свои групповые интересы выше интересов других групп (отделов, филиалов);
- имитационное поведение как подражание деятельности окружающих людей;
- псевдоактивность;
- виды группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той или иной мере сдерживают инициативу, творчество, новаторство;

— девиантное, связанное с реализацией асоциальных привычек и склонностей, такой тип также означает поведение с отклонением от принятых в обществе правовых или нравственных норм.

Классификация деструктивных форм поведения, предложенная В.В. Адамчуком, является, на наш взгляд, более полной, чем классификация А.М. Лялина, поскольку охватывает гораздо больший объем возможных видов деструктивного трудового поведения. Однако она, как и любая классификация, ограничена, в частности не содержит выделения форм деструктивного поведения исходя из их причинной обусловленности.

Н. Дряхлов и А. Кравченко предлагают рассматривать различные проявления деструктивного трудового поведения в форме поведенческих моделей. Они выделяют следующие модели деструктивного поведения: конформизм в коллективе; афункциональные формы поведения; консервативное поведение; имитационное поведение; преступное поведение; индивидуальный и групповой эгоизм; деградивные коллективные формы поведения; административно-управленческое злоупотребление; дезорганизационные формы управленческого поведения; криминологические формы предпринимательского поведения.

Конформистское поведение в коллективе в условиях рынка часто возникает в связи с необходимостью для работника «держаться» за данную работу всеми возможными способами ради получения зарплаты. Это порождает состояние мимикрии, когда работник внутренне не соглашаясь с принятыми в организации и коллективе нормами, внешне демонстрирует подчинение им. Такое поведение характеризуется непредсказуемостью, скрытой агрессией и отсутствием мотивации и лояльности к организации.

Афункциональные формы поведения возникают в случае, когда сотрудник находится не на своем месте, является некомпетентным работником. Такое поведение приводит к снижению эффективности работы коллектива и организации, препятствует использованию преимуществ совместной работы.

Консервативное поведение является антиподом инновационному поведению и возникает в случае использования традиционных форм управления и организации на предприятии, а также в результате недостаточно эффективной политики в сфере подбора и развития персонала.

Имитационное поведение демонстрируется тогда, когда истинные эгоистические цели камуфлируются псевдоактивностью. Данное поведение особенно характерно при реализации микрополитических тактик в организации.

Преступные формы поведения — воровство, мошенничество в мелких масштабах.

Индивидуальный и групповой эгоизм как деструктивная форма поведения работников, базирующиеся на принципе индивидуализма, характеризуются заботой человека или группы лишь о своих интересах, постановкой их выше интересов других людей, коллективов, организаций.

Деградивные формы поведения — это поведение, потворствующее нарушителям трудовой дисциплины, бракоделам и т.д.

Административно-управленческое деструктивное поведение — злоупотребление руководителями в личных целях своими правами и полномочиями, некомпетентное управление, превышение полномочий, невыполнение своих обязанностей и обещаний.

Дезорганизационные формы управленческого поведения проявляются в его несоответствии ожиданиям, моральным и правовым требованиям общества.

Криминогенные формы поведения представляют собой преступления, хищения ценностей, разграбление предприятия и тому подобное в крупных масштабах [6. С. 50—51].

Плюсом этой классификации является то, что она включает в себя большинство видов деструктивного трудового поведения. Однако различные модели в некоторой степени дублируют друг друга. Так, например, воровство будет относиться и к криминогенным формам поведения, и к дезорганизационным формам управленческого поведения.

Зарубежные авторы также активно исследуют различные формы деструктивного поведения в организации. Так, П.Е. Спектор, С. Фокс и Т. Домагальски [15. С. 29] выделяют следующие группы деструктивного трудового поведения:

- агрессивное поведение по отношению к коллегам по работе;
- некачественное выполнение своих должностных обязанностей;
- саботаж: в том числе поломка собственности организации;
- воровство;
- абсентеизм, выражающийся в опоздании, умышленном увеличении перерывов.

Достоинством данной классификации является включение в нее деструктивных форм трудового поведения, касающихся не только реализации сотрудником своей трудовой функции, но и межличностных взаимоотношений. Слабостью данной классификации является представленность в ней лишь наиболее распространенных форм деструктивного трудового поведения.

С. Башир, М. Насир, С. Кайям [12. С. 357] предлагают выделять группы форм деструктивного поведения в зависимости от уровня, на котором будут проявляться негативные последствия такого рода поведения. Они характеризуют два таких уровня:

- межличностный — к нему относятся такие формы деструктивного поведения, которые наносят вред конкретным сотрудникам, работающим в организации. К ним относятся, например, агрессия, оскорбления, распускание слухов и т.д.;
- организационный — к этому уровню относятся такие формы деструктивного поведения, которые наносят вред всей организации. К ним относятся, например, абсентеизм, саботаж, воровство и т.д.

Представленная классификация форм деструктивного трудового поведения позволяет разделить многочисленные формы деструктивного поведения на две довольно крупные формализованные группы.

Все вышеизложенные типы классификаций способствуют упорядочиванию многообразных форм деструктивного поведения, однако имеют ограниченное

применение. Для наиболее полной систематизации разнообразных проявлений деструктивного поведения, на наш взгляд, необходимо составление классификации, объединяющей различные подходы. Для этого многообразие форм деструктивной мотивации в соответствии с предложенной нами классификацией может быть сгруппировано по **следующим основаниям**.

1. По конечной направленности негативных последствий деструктивного поведения:

— негативные последствия для отдельных членов организации, групп, отделов (агрессия, сплетни, оскорбления и т.д.);

— негативные последствия для всей организации в целом (воровство, саботаж, мошенничество и т.д.).

2. По уровню нарушения:

— деструктивные формы поведения, нарушающие социальные нормы и предписания (сплетни, оскорбления и т.д.);

— деструктивные формы поведения, нарушающие дисциплинарные предписания (опоздания, некачественное выполнение заданий, прогулы и т.д.);

— деструктивные формы поведения, нарушающие административные предписания (мелкое хищение, уничтожение или повреждение имущества и т.д.);

— деструктивные формы поведения, нарушающие уголовные предписания (мошенничество, воровство и т.д.).

3. По причинам возникновения деструктивного поведения:

— обусловленное личностными характеристиками работника;

— обусловленное внешней средой организации;

— обусловленное организационными особенностями, процессами и явлениями;

— обусловленное особенностями непосредственно выполняемой работы.

Думается, что предложенная выше классификация позволит более полно описать весь спектр форм деструктивного поведения работников. Она может стать базой для дальнейшего социологического исследования деструктивного трудового поведения. Так, используя приведенную типологию и факторный подход, в основе которого лежит принцип выявления связей изучаемых «переменных» с детерминирующими их внешними факторами, мы можем сделать следующие выводы. Во-первых, с точки зрения возможности управления деструктивным трудовым поведением, наибольшую значимость имеет выявление тех организационных условий, которые являются катализатором для выбора работником данного типа поведения. Провоцируются организационно-трудовые нарушения преимущественно в следующих случаях:

— если контроль вообще или временно отсутствует;

— если выгода нарушения оказывается весомее санкций наказания и осуждения, а конструктивное поведение должным образом не поощряется;

— если формы контроля настолько неприемлемы для индивида или группы, что деструктивное трудовое поведение совершается как бы по принципу противоречия.

Однако полный спектр факторов, влияющих на существование в организации деструктивного поведения, чрезвычайно широк. Эти факторы можно объединить в три группы: производственные (связаны с содержанием, организацией и условиями труда), социальные (связаны с групповыми отношениями) и психологические (связаны с особенностями личности). И если управленческое воздействие на психологические и социальные факторы, способствующие распространению деструктивного трудового поведения, сильно ограничено, то контроль со стороны руководства организации над производственными факторами необходим. Исходя из этого в заключение хотелось бы предложить ряд мероприятий по снижению распространения деструктивного трудового поведения в организациях:

— необходимо обращать особое внимание на подбор персонала, использование различных методов тестирования, с целью выявления ценностных ориентаций и установок будущих работников, которые оказывают непосредственное влияние на выбор характера трудового поведения;

— когда работник уже принят на работу и осуществляет свою трудовую функцию, необходимо регулярное проведение оценки его деятельности при помощи различного инструментария, в том числе метода оценки «360 градусов». Это позволит эффективно выявить случаи деструктивного трудового поведения;

— связывать вознаграждение сотрудника с установленными ключевыми показателями эффективности. Данный прием позволит увеличить контроль над выполнением работником своей трудовой функции.

— обеспечивать эффективный контроль за соблюдением работником должностных инструкций, своих обязанностей, норм корпоративной этики.

Это лишь часть решений, которые могут быть реализованы руководителями для снижения уровня распространения деструктивных форм трудового поведения. Однако наиболее эффективным методом в борьбе с деструктивным трудовым поведением представляется выстраивание системы управления персоналом, ориентированной на соблюдение принципов социального партнерства. В основе этих принципов лежит соблюдение интересов работников и работодателей, направленное на достижение целей организации и ее конструктивное развитие.

Таким образом, существенный негативный потенциал деструктивного трудового поведения обуславливает необходимость его детального изучения. Мы видим, что создание наиболее полной классификации различных форм деструктивного трудового поведения позволяет расширить понимание природы данного негативного явления. Выявление причин и характерных черт данного типа поведения работников на основе предложенной дифференциации позволит руководителям обнаруживать данный негативный феномен на ранних стадиях его распространения. Полноценный анализ деструктивного трудового поведения поможет разрабатывать стратегии управления персоналом, направленные на повышение удовлетворенности трудом работниками, высокие показатели которой существенно влияют на эффективность и результативность труда. Управление персоналом, ориентированное на согласование интересов работников и работодателей, позволяет

существенно снизить распространенность форм деструктивного трудового поведения. Выгоды такой стратегии управления значительно превосходят издержки, связанные с ее внедрением и реализацией.

В целом же в сложившейся на данный момент в России непростой экономической ситуации исследование различных форм деструктивного трудового поведения способствует минимизации затрат организаций по поиску оптимальных способов борьбы с этим негативным организационным феноменом и повышению эффективности управления организациями.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда. М., 1999.
- [2] *Богданова Н.Ю.* Оппортунистическое поведение: к формулировке понятия // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. 2009. № 2.
- [3] Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. М., 1989.
- [4] «Левада-центр»: четверть россиян считают нормальным воровать на рабочем месте. URL: <http://rusplt.ru/news/levadatsentr-chetvert-rossiyan-schitayut-normalnyim-vorovat-na-rabochem-meste.html>.
- [5] *Лялин А.М.* Теория менеджмента. СПб., 2009.
- [6] *Михеева Е.Н.* Деструктивное трудовое поведение на региональных предприятиях в новых условиях хозяйствования: на примере г. Волгограда и Волгоградской области. Дисс. к.с.н. Волгоград, 2005.
- [7] Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М., 1993.
- [8] Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб., 2006.
- [9] Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. М., 2007.
- [10] *Шаталова Н.И.* Деструктивные формы трудового поведения // Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб., 2006.
- [11] *Щербина В.В., Попова Е.П.* Развитие деловых организаций: Теоретические модели и проблемы практического применения. М, 2010.
- [12] *Bashir S., Nasir M., Qayyum S., Bashir A.* Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations of Pakistan // Public Organization Review. 2012. № 12.
- [13] *Lim V.K.G.* The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice // Journal of Organizational Behavior. 2002. № 23.
- [14] *Martinko M.J., Gundlach M.J., Douglas S.C.* Toward and integrative theory of counterproductive workplace behavior: a causal reasoning perspective // International Journal of Selection and Assessment. 2002. № 10.
- [15] *Spector P.E., Fox S., Domagalski T.* Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior // Kelloway E.K., Barling J., Hurrell J. (eds) Handbook of Workplace Violence. CA: Sage, 2006.

THE FORMS OF DESTRUCTIVE BEHAVIOR IN THE WORKPLACE

D.A. Narozhnaia

Department of Human Resources Management
Lomonosov Moscow State University
Lomonosov ave., 27-4, Moscow, Russia, 119991

Personnel have become a key resource of organizations in the contemporary society for the way personnel fulfills its work functions can provide important advantages in the competitive market. However, despite the fact that organizations' management pays great attention to the development of the constructive forms of work behavior, various forms of destructive behavior in the workplace are quite widespread nowadays. The author uses the concept "destructive labor behavior" to denote such observable actions of employees that hinder achieving organizations' aims and entail negative consequences. The article analyzes relationships between concepts "destructive labor behavior", "social behavior" and "organizational behavior"; identifies the most common types of destructive labor behavior, such as absenteeism, theft, sabotage, lowered labor activity, and their key features; considers their negative consequences, such as decreased production, decline in the quality of products or services, conflicts in the team, tensions between workers and employers; analyzes different classifications of the destructive forms of labor behavior. The author concludes that we need a general classification of the destructive forms of labor behavior based on their grouping on three grounds: the essence of the negative consequences of the destructive behavior; the violated legal norms; the causes of the destructive behavior. Moreover, the article identifies three groups of organizational factors that can generate destructive forms of labor behavior — production factors (content, organization and conditions of work), social factors (group relations) and psychological (personal characteristics of employees) — and provides recommendations to reduce their impact on the organization.

Key words: organization; organizational behavior; destructive forms of labor behavior; social behavior; organizational norms; sabotage; absenteeism; fraud.

REFERENCES

- [1] *Adamchuk V.V., Romashov O.V., Sorokina M.E.* *Ekonomika i sociologija truda* [Economics and Sociology of Labour]. M., 1999.
- [2] *Bogdanova N.Ju.* *Opportunisticheskoe povedenie: k formulirovke ponjatija* [Opportunistic behavior: how to identify the concept] // *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija 7: Filosofija. Sociologija i social'nye tehnologii.* 2009. № 2.
- [3] *Kratkij slovar' po sociologii* [Concise Dictionary of Sociology] / Pod obshh. red. D.M. Gvishiani, N.I. Lapina. M., 1989.
- [4] «Levada-centr»: chetvert' rossijan schitajut normal'nym vorovat' na rabochem meste [“Levada-Center”: a quarter of Russians consider it normal to steal in the workplace]. URL: <http://rusplt.ru/news/levadatsentr-chetvert-rossijan-schitayut-normalnyim-vorovat-na-rabochem-meste.html>.
- [5] *Ljalin A.M.* *Teorija menedzhmenta* [Theory of Management]. SPb., 2009.
- [6] *Miheeva E.N.* *Destrktivnoe trudovoe povedenie na regional'nyh predpriyatijah v novyh uslovijah hozjajstvovaniya: na primere g. Volgograda i Volgogradskoj oblasti* [Destructive labor behavior at regional enterprises in the new economic conditions: the example of Volgograd and Volgograd region]. Diss. k.s.n. Volgograd, 2005.
- [7] *Sociologija truda* [Sociology of Labour] / Pod red. N.I. Drjahlova, A.I. Kravchenko, V.V. Shherbiny. M., 1993.
- [8] *Sociologija truda. Teoretiko-prikladnoj tolkovyj slovar'* [Sociology of Labour: Theoretical and Applied Dictionary] / Otv. red. V.A. Jadov. SPb., 2006.

- [9] Upravlenie organizaciej [Organization Management] / Pod red. A.G. Porshneva, Z.P. Rumjan-cevoj, N.A. Solomatina. M., 2007.
- [10] *Shatalova N.I.* Destruktivnye formy trudovogo povedenija [Destructive forms of labor behavior] // Sociologija truda: teoretiko-prikladnoj tolkovyj slovar' / Otv. red. V.A. Jadov. SPb., 2006.
- [11] *Shherbina V.V., Popova E.P.* Razvitie delovyh organizacij: Teoreticheskie modeli i problemy prakticheskogo primenenija [Development of Business Organizations: Theoretical Models and Problems of Practical Application]. M., 2010.