

УДК 159.9.331.1

DOI: 10.26456/vtpsyed/2021.3.032

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА СУБЪЕКТОВ ТРУДА СЕТЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е.С. Ребрилова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Тверь

Описана актуальность исследования психологического контракта субъектов труда на современном этапе развития рынка, организации трудового процесса и управления в условиях цифровой трансформации общества, перехода многих компаний традиционного типа на интернет-платформы. Рассмотрены подходы к исследованию сетевых форм ведения бизнеса, описаны особенности организаций сетевого типа в сравнении с традиционными компаниями. Представлены результаты пилотажного, эмпирического, сравнительного исследования имплицитного соглашения субъектов труда сетевой и традиционной компаний и результатов ранних исследований компаний традиционного типа (период с 2010-го по 2019 годы) с современными данными. Рассмотрены перспективы исследования психологического контракта в организациях сетевого типа.

Ключевые слова: *сетевые организации, психологический контракт, имплицитное соглашение, ожидания от организации, обязательства перед организацией, субъект труда.*

Эпидемиологическая ситуация в мире оказала огромное влияние на современный рынок труда, актуализировав переход многих компаний традиционного типа на интернет-платформы, тем самым трансформируя традиционную организацию трудового процесса и управления. Структуры традиционного типа при переходе организационного взаимодействия и функционирования на интернет-платформы и дистанционный формат работы столкнулись с многочисленными финансовыми, социальными и психологическими проблемами, которые касаются обучения сотрудников работе вне офиса, их адаптации к удаленной работе и др. Это привело к тому, что многие предприятия сократили рабочие места или вовсе приостановили свою деятельность из-за невозможности функционировать в период самоизоляции. В результате сетевые организации оказались в выгодной позиции в отличие от организаций традиционного типа, т. к. их деятельность осуществлялась и продолжает осуществляться дистанционно с помощью интернет-ресурсов. В настоящее время сетевые организации набирают свою популярность среди других форм ведения бизнеса, наблюдается частичный переход традиционных компаний к сети. Считается, что организации данного типа функционируют эффективнее, чем традиционные, что связано с их возможностью быстро адаптироваться

© Ребрилова Е.С., 2021

под изменяющиеся условия рынка труда без значительных финансовых затрат. Сетевые организации, объединяя предприятия в единую структуру, могут успешно конкурировать с организациями традиционного типа за счет своей гибкости, использования инновационных технологий, а также умения быстро приспосабливаться к изменяющимся запросам клиентов, производя товар, удовлетворяющий их потребности, что и определяет актуальность междисциплинарных исследований этой выборочной совокупности.

Сетевая организация бизнеса заложена в XX–XXI вв. представителями международного сообщества IMP Group (Л. Маттсон, И. Снехота, П. Тернбулл, Д. Форд, Х. Хаканссон и др.). Исследования субъектов труда, управления, организационного взаимодействия в организациях подобного типа представлены работами прежде всего в области психологии, социально-культурной антропологии, социологии, экономике и теории управления. В современной науке условно выделяют «математические» направления (рассматриваются абстрактные характеристики и свойства идеальных сетей) и «социально-научные» (изучаются сетевое взаимодействие субъектов (или организаций)) исследований сетей [15].

Психологическое направление исследований сети (Дж. Морено, А. Бейвлас, Х. Левитт, С. Милграм, К. Кук, Р. Эмерсон и др.) акцентирует внимание на сетевом характере межличностных взаимодействий, важности исследований не только связи между индивидами-«узлами», а и характеристиками взаимодействий и потоков ресурсов.

Исследователи «сетевых организаций» в рамках социологического подхода (К. Леви-Стросс, Дж.К. Митчелл, З. Найдел, А.Р. Рэдклифф-Браун и др.) определяют структуру общества через сети (или системы) отношений, получаемые акторами (фирмы, организации, группы, города и т.д.) посредством осуществления их общих ролей. При этом взаимодействие может быть классифицировано по содержанию (продукты или услуги, информация, эмоции и т. д.), форме (длительность и теснота связей), интенсивности (частота взаимодействий) [15].

Рассматривая рынок как совокупность социальных сетей, содержательно развиваются положения социально-культурной антропологии (К. Леви-Стросс, Дж.К. Митчелл, З. Найдел, А.Р. Рэдклифф-Браун и др.) и структурной теории обмена (Ж.С. Хоманс, П.М. Блау, Р. Эмерсон), в рамках которой обмен социальными и материальными ресурсами является результатом переговорного процесса между заинтересованными сторонами и рассматривается как одна из фундаментальных форм взаимодействия между людьми [1, 15].

Подход к изучению сетей в рамках экономической социологии (М. Грановеттер, Х. Уайт, Р. Бёрт, У. Пауэлл, Д. Старк, В.С. Каткало, В.В. Радаев и др.) близко сходится с экономическим и управленческим подходами. Авторы акцентируют внимание на роли социальных сетей и

институтов при формировании деловых взаимоотношений, определяющих основу для экономических действий, доверия, обмене информацией, разрешении конфликтных ситуаций в соответствии с выработанными нормами и правилами.

В экономическом подходе (О. Уильямсон, Х. Хаканссон, А. Маршалл, А.Дж. Эдди, Э. Пенроуз, М. Грановеттер, Г. Волкер, Я.И. Кузьминов и др.) уделяется внимание сравнительной эффективности и результативности разных способов координации сетевой формы организации бизнеса, конкурентных преимуществах (доступ к уникальным ресурсам и возможность их совместного использования) и получаемых доходов.

Сеть как экономическое явление изучается в рамках экологического подхода, развивающегося в рамках современной эволюционной теории (Р. Нельсон, С. Уинтер и др.). Также наблюдается развитие дополняющих друг друга теоретических подходов – организационной экологии и теории инновационных экосистем. Кроме того, в рамках экологического подхода в последние годы возникла еще одна точка междисциплинарного взаимодействия, которая связана с развитием эволюционной экономической географии (Р. Бошма, Дж.Г. Ламбуй, К. Френкен и др.) [13, 15].

В управленческом подходе главным является формирование стратегий управления и выявление источников конкурентных преимуществ, возникающих благодаря сочетанию деятельности входящих в сеть узлов. Управление бизнес-процессами подразумевает разработку механизма межфирменной координации, согласования стратегий, адаптацию, упорядочение и синхронизацию всех действий, выполняемых взаимозависимыми участниками сети (Т. Чои и Ю. Хонг).

В рамках сетевой концепции в управлении выделились еще несколько подходов – ресурсный, эволюционный и отношенческий, – давшие значительный фактологический материал для анализа сетевой проблематики.

В русле ресурсного подхода, представленного в основном в зарубежных работах (Дж. Барни, Р.П. Румелт, Б. Вернерфельт, И. Дирикс, К. Кул, Н. Тунзельманн, С. Волл, Н. Пфефферманн и др.) рассматривают организации в качестве основных и самостоятельных единиц анализа, обладающих редкими, ценными, незаменимыми и трудноимитируемыми ресурсами, формирующими и определяющими их конкурентоспособность.

В отношенческом подходе (Д. Дайер, Х. Сингх, Б.Н. Ананд, Т. Ханна, П. Кейл, Дж. Х. Дайер, Х. Сингх, С. Беконо Охана, К. Кастальди, К. Каспер, Р. ден Брабер, М.А. Петераф, М.А. Бек, Г.Б. Клейнер, С.П. Куш, Б.З. Мильнер, В.П. Третьяк, М.Ю. Шерешева, О.У. Юлдашева и др.) изучаются взаимоотношения, комплементарные ресурсы, способности участников организационного взаимодействия, рассматривающиеся в качестве межорганизационных конкурентных преимуществ, с помощью которых сетевые фирмы достигают сверхприбыли [14]. Перспективным

направлением исследований является изучение механизмов управления портфелем взаимоотношений компании (с поставщиками, с клиентами, косвенных взаимоотношений и т.п.) [15].

В еще одном из актуальных направлений – измерении результативности сетевых форм организации бизнеса (С. Морган, П.С. Феррейра, А.Х.М. Шамсуццога, К. Тоскано, П. Кунья, Ч. Ян, Х.-М. Лю, С. Пеккола и др.) – определяются подходы к оценке влияния структуры сети на ее результативность, создаются инструменты оценки результативности отношений между компаниями.

Активно развивается блок исследований – вопросы о балансе кооперации и конкуренции внутри бизнес-сетей (А.М. Бранденбургер, Б.Дж. Налебафф, М. Бенгтссон, С. Кок, В. Этли, К. Фомбрун, Р.К.Ф. Брессер, К. Оливер и др.), исследование динамики развития сетевых форм организации: динамика как управляемый фактор (Г. Альварес, К. Пилбим, Р. Уилдинг и др.) и динамика как учитываемый фактор (Б.Р. Кока, Р. Мадхаван, Дж.Э. Прескотт и др.).

Одно из формирующихся самостоятельных направлений исследований – изучение сетевых форм организации деловой активности в разные исторические периоды (К. Перроу, Р. Экклес, С.Р. Эпштейн, Дж. Форрестер, Ф. Шалл, Р. Майлз и Ч. Сноу, Э.А. Краузе, А.А. Бессолицын, П.А. Кюнг, М.Ю. Шерешева, Ю.Л. Владимиров, В.С. Катькало, О.А. Третьяк, М.Н. Румянцева и др.) – позволяет извлекать «управленческую составляющую» из опыта сетевых форм организации, действовавших в предшествующие исторические периоды [15]. Признается, что комбинирование наработок различных подходов и междисциплинарность исследования сетей обуславливает комплексность фактологического материала, расширяет исследовательский инструментарий, но затрудняет решение теоретических и методологических вопросов.

Анализ литературы позволяет определить сетевую организацию как совокупность взаимодействующих фирм (корпоративных структур), возникающих в результате разносторонних отношений, партнерств и стратегических альянсов, объединяющих набор различных ресурсов и видов деятельности для предоставления разнообразных продуктов (товаров или услуг) определенному сегменту рынка, делая возможным осуществление эффективной организации и управления организационными процессами [5, 7, 8, 15].

К отличительным особенностям сетевых организаций относят: доминирование рыночных механизмов и взаимодействий, которые стремятся сохранить свое место в единой системе организационных ценностей; активное участие членов сети в жизни организации и ориентация их на общий результат; кооперация членов сети как одной из форм организационного взаимодействия; осуществление производства «на равных», личная ответственность каждого члена трудового процесса; включенность сотрудников в производство товара (услуги), участие в принятии решений [2, 4, 6].

Сетевые организации, в отличие от организаций традиционного типа, характеризуются автономностью в принятии организационных решений, гибкостью структуры, преимущественно неформальными и краткосрочными отношениями между сотрудниками (Д.Ю. Усов, В.И. Катенев, Н.И. Попов, Ю.Ф. Попова, О.А. Третьяк и др.). Механизмом управления в сетевых организациях выступает кооперация – в отличие от организаций традиционного типа, где управление осуществляется с помощью централизации. Механизмом координации деятельности сотрудников сетевых организаций выступают личные договоренности, в отличие от традиционных организаций, где деятельность опирается на план. Характерной особенностью также является и осуществление общения между сотрудниками в сетевых организациях, которое происходит только с помощью Интернета. Границы организаций данного типа размыты, физическая структура незначительна или отсутствует вовсе. Взаимодействие с клиентом предполагается на долгосрочной основе, что влияет на возникновение неформальных отношений между клиентом и сотрудником организации [3].

Таким образом, зарубежными и отечественными учеными рассмотрены процессы формирования и функционирования множественных межорганизационных связей, возникающих между субъектами экономики в сетевых предприятиях. Однако в литературе совсем не представлено (или представлено фрагментарно) работ по следующим темам: социальные отношения – как по вертикали, так и по горизонтали – между сотрудниками в организациях данного типа; отношение субъектов труда к выполняемой работе, к организации в целом; личные интересы работников в рамках таких предприятий – например, ожидания от организации, представления об обязательствах перед ней в процессе выполнения трудовых функций; не установлены причины выбора сетевых предприятий в качестве места работы, да и многое другое, что характеризует организационное взаимодействие субъектов труда.

Наиболее полно качество и объем организационного взаимодействия описывает психологический контракт субъекта труда.

Исследования психологического контракта в мировой (К. Аргирис, Д.М. Руссо, Н. Конвей, Р. Бринер, М. Армстронг, Х. Левинсон, Э. Шейн, и др.) и отечественной практике (А.М. Грязнова, О.С. Виханский, А.И. Наумов, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов, А.В. Соловьев и др.) достаточно новы и носят дискуссионный характер.

Психологический контракт определяется как феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения. Психологический контракт представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или

наборов действий для реализации какой-либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован особенностями производственной среды, развивается с течением времени и в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденции к трансформации [9].

В литературе представлены структурные составляющие контракта (Э. Шейн, Д.М. Руссо, М. Амстронг, Д. Гест, О.С. Виханский и А.И. Наумов, А.М. Грязнова, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов и др.), выделены виды структуры соглашения (Е.С. Ребрилова), типы (Дж. Акерлоф, Н. Андерсон и Р. Шалк, Д.М. Руссо, А.М. Грязнова, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов, Е.Е. Пономарева, Р.Ю. Овсянников, А.С. Турчин и др.), определены и охарактеризованы свойства (Е.С. Ребрилова) и детерминанты имплицитного соглашения (множественные исследования), представлен критический анализ теории и практики изучения феномена (А.В. Соловьев) [9, 11, 12]. Несмотря на достаточное количество исследований имплицитного соглашения, в зарубежной и отечественной исследовательской практике совсем не представлено работ по изучению психологического контракта на выборке сотрудников сетевых организаций как одного из важных феноменов современного развития глобального рынка, что и определило цель, объект и предмет.

Выборку исследования составили субъекты труда торговых компаний:

– ООО «Орифлэйм Косметикс» (в количестве 23 человек со стажем работы от 1 месяца до 3 лет, из них 87 % женщин и 13 % мужчин), одна из крупных представителей сетевых организаций, осуществляющая свою деятельность посредством многоуровневого (сетевого) маркетинга, который представляет собой стратегию продаж товаров или услуг с помощью построения развитой сети торговых агентов и реализует свои товары с помощью партнеров бренда. Осуществляет свою деятельность посредством командной работы с помощью информационных интернет-технологий;

– ПАО «ВымпелКом» (в количестве 13 человек со стажем работы от 2 месяцев до 4 лет, из них 62 % женщин и 38 % мужчин), одна из крупнейших российских телекоммуникационных компаний традиционного типа, с 2009 г. входящая в международную группу «Veon Ltd.». Предоставляет услуги сотовой и фиксированной связи, проводного и беспроводного высокоскоростного доступа в Интернет, IP-телевидения физическим и юридическим лицам под торговой маркой «Билайн»;

– респонденты – сотрудники организаций традиционного типа, принимающие участие в ранних исследованиях (период с 2010-го по 2019 гг.) в количестве 518 человек.

Малочисленность выборки в 2021 г. позволяет претендовать только на определение исследования как пилотажного, уточняющего, определяющего границы и диагностические инструменты для основного исследования имплицитного соглашения субъектов труда сетевых компаний.

Для получения эмпирических данных использованы методика «Структура и свойства психологического контракта» (Е.С. Ребрилова) [10]

и исследовательская анкета «Психологический контракт» (Е.С. Ребрилова, Ю.Г. Курочкина), разработанная в рамках написания магистерской диссертации Ю.Г. Курочкиной «Особенности психологического контракта сотрудников сетевых организаций», защищенной в 2021 г. под нашим руководством.

Анализ результатов позволяет заключить, что, во-первых, структурные компоненты (ожидания и обязательства) психологического контракта у субъектов труда сетевой компании имеют определенную специфичность, а именно: они более всего ожидают (а в этом проявляется их намерение к действию) возможность проявлять активность, инициативность в процессе трудовой деятельности, иметь достаточную свободу действий на работе, хорошие отношения в коллективе, в отличие от сотрудников организации традиционного типа, ожидающих контроля руководством своей деятельности и не желающих проявлять инициативу без материального поощрения. Данный факт, по всей видимости, связан с трансформацией функций руководящего звена в организации сетевого типа, в которые, в отличие от традиционной организации, не входит контроль за деятельностью сотрудников и выполнение ими плана. Руководитель в сетевой организации предоставляет своим сотрудникам возможность самостоятельно выбирать способы и методы работы, а также реализовывать новые проекты, поощряя активность и инициативность.

Во-вторых, ожидания и обязательства субъектов труда как сетевой, так и традиционной организации, ранее не входившие в структуру контракта, описывают характерные особенности выполнения трудовых функций. Так, респонденты сетевой компании ожидают «получать доход от общего товарооборота» компании, «достигать высшего звания», «получить хорошую скидку» на товары бренда, «заручиться поддержкой коллег в развитии собственного бизнеса» и обязуются «приглашать людей к сотрудничеству», «самостоятельно проходить обучение», «покупать продукцию бренда», «увеличивать товарооборот» компании. Субъекты труда традиционной организации ожидают «получить опыт работы в данной организации», «улучшить навыки продаж», «повысить продуктивность рабочей деятельности» и обязуются «совершать звонки» клиентам Билайн, «осуществлять продажи тарифов сотовой связи», что характеризует респондентов как субъектов труда, ориентированных на долгосрочную занятость в компании и эффективное коммерческое и межличностное взаимодействие с ней.

В-третьих, установлено, что у большинства (69,2 %) респондентов ООО «Орифлэйм Косметикс» присутствует отношенческий с элементами карьерного вид структуры и позитивный (69,2 %) тип психологического контракта, что может быть связано с наличием большого количества реализованных ожиданий субъектов, а также с процессом работы, которая осуществляется в команде, где, соответственно, все члены коллектива имеют хорошие взаимоотношения друг с другом, помогают новичкам и поддерживают своего вышестоящего спонсора. У

большинства респондентов (92,3 %) ПАО «Вымпелком» деловой вид структуры и близкий к позитивному (61,5 %) тип психологического контракта. Данный факт, по всей видимости, связан с наличием меньшего количества реализованных ожиданий, что впоследствии может отразиться на продолжительности работы в данной организации и привести к расторжению трудового договора, если не предпринять мер по улучшению условий труда и дополнительному вознаграждению (материальное и нематериальное стимулирование) за выполненный функционал.

В-четвертых, выявлены различия в психологическом контракте, сформированном на современном этапе развития рынка труда в период с 2010-го по 2019 гг, а именно: увеличилась доля смешанного (с 26 до 50 % выборки) и делового (с 7,9 до 50 % выборки) вида структуры психологического контракта, причем смешанный вид структуры представлен вариативно: отношенческий с элементами карьерного (38,5 %), деловой с элементами отношенческого (7,7 %) и деловой с элементами карьерного (3,8 %). Ранее смешанный вид структуры контракта был представлен диффузно, что не позволяло выделить элементы того или иного вида соглашения; увеличилось количество сотрудников, имеющих позитивный (с 47,5 до 53,8 %) и близкий к позитивному (с 17,4 до 46,2 %) типы психологического контракта, негативный и пограничный типы контракта на современном этапе не выявлены (в ранних исследованиях 23,7 и 11,4 % соответственно). Это может быть связано с улучшением качества отбора кандидатов, а также с изменением отношения субъектов труда (от негативного к нейтральному) к рабочему месту и форме организации труда и организационного взаимодействия.

В целом полученные результаты могут объясняться особенностями формирования психологического контракта субъектов труда как интегральной характеристики субъекта в контексте реализации его трудовой деятельности в условиях организационной среды. Контракт выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Он опосредован особенностями производственной среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия. А поскольку современные условия рынка труда и экономики в целом претерпели существенную трансформацию, то это безусловно находит отражение и в имплицитном соглашении, в частности в ожиданиях от организации и обязательствах перед ней, что и формирует вид структуры этого феномена.

Особенности трудовой деятельности субъектов труда сетевых компаний, и в частности компании ООО «Орифлэйм Косметикс», определяются прежде всего командной работой или деятельностью в рабочей группе. Поэтому для наиболее выгодного экономического сотрудничества таким субъектам необходимо прежде всего иметь хорошие взаимоотношения в коллективе. В компаниях сетевого типа уровень дохода напрямую зависит от занимаемой должности и скорости продвижения по карьерной

лестнице, поэтому для сотрудников таких компаний большое значение имеет карьерный рост. То есть, чтобы быть экономически эффективным (приносить прибыль компании и иметь личную выгоду), сотруднику необходимо поддерживать на высоком уровне межличностные отношения внутри компании как по вертикали, так и по горизонтали, и быстро продвигаться по карьерной лестнице, что безусловно находит отражение и в виде структуры психологического контракта.

Сотрудники сетевой компании не заключают формализованный юридический договор при поступлении на работу. Трудовая деятельность субъектов в компании регламентируется Этическим кодексом и Уставом, т.е. выполнение трудовых функций в таких компаниях осуществляется только на основании психологического контракта субъектов труда. Следовательно, субъект труда будет оставаться в компании такого типа только при условии позитивного и близкого к позитивному типу имплицитного соглашения, при невыполнении контрактных ожиданий и обязательств ему ничего не мешает (никакие условия, прописанные в официальном договоре) сменить место работы. Таким образом, поскольку сотрудник работает на протяжении длительного времени, в этой компании его все устраивает, большинство ожиданий и обязательств реализуются, он не планирует ближайшее время менять работу, что, по сути, и отражает позитивный тип психологического контракта.

В перспективе дальнейшего изучения психологического контракта у сотрудников сетевых организаций планируется увеличить выборку и провести исследование с участием нескольких крупных организаций сетевого типа для выявления новых ожиданий и обязательств. Также планируется более детально изучить вопрос о причинах выбора в качестве рабочего места организацию сетевого типа. Эти знания могут быть полезны кадровым службам, функционирующим как в сетевых, так и в традиционных организациях, для успешной адаптации их организационной среды к изменяющимся предпочтениям субъектов труда.

Список литературы

1. Баджо Р., Шерешева М.Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер // Вестник Моск. ун-та. Сер. 6 Экономика. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoy-podhod-v-ekonomike-i-upravlenii-mezhdistsiplinarnyy-harakter/viewer> (дата обращения: 07.07.2021).
2. Калужский М.Л. Рынок труда в сетевой экономике: маркетинговый подход // Практический маркетинг. 2018. № 9 (259). С. 3–17.
3. Курочкина Ю.Г. Организации разного типа (традиционные, сетевые и виртуальные) как условие для формирования имплицитных соглашений субъектов труда в виртуальном поле организационной среды // Современный мир психологии глазами молодого ученого: м-лы внутривуз. науч.-практ. конф. магистрантов ф-та психологии. Тверь: ТвГУ, 2020. С. 50–53.
4. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2013. 329 с.
5. Мещерякова Е.В., Тулекбаева А.К. Деловое взаимодействие в сетевых

- бизнес-организациях // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. 2018. № 2 (214). С. 57–62.
6. Мустаев М.М., Мамбетова Ф.А. Сетевая форма организации экономики как эффективная модель взаимодействия субъектов инновационной системы // Региональные проблемы преобразования экономики. 2016. № 12. С. 96–106.
 7. Паринов С.И. К теории сетевой экономики. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2002. 168 с.
 8. Пожидаев Р.Г. Три подхода к пониманию сетевых организаций // Вестник Томск. гос. ун-та. 2011. № 343. С. 143–147.
 9. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис ... канд. психол. наук: 19.00.03. Тверь, 2009. 23 с.
 10. Ребрилова Е.С. Психометрия методики «Структура и свойства психологического контракта» // Вестник Твер. гос. ун-та. Серия: Педагогика и психология. 2015. № 1. С. 18–33.
 11. Рябов В.Б. Типология психологического контракта на основе модели субъективного качества жизни // Наука. Культура. Общество. 2017. № 2. С. 56–65.
 12. Соловьев А.В. Психологический контракт. Критический анализ теории и практики. М.: Проспект, 2021. 269 с.
 13. Ступаков Б.А. Анализ сетевых структур в экономике // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 14. С. 29–39.
 14. Фетисова О.В., Курченков В.В., Матина Е.С. Роль сетевых компаний в развитии регионального потребительского рынка. Волгоград: ВолГУ, 2013. 160 с.
 15. Шерешева М.Ю. Методология исследования сетевых форм организации бизнеса. М.: Изд. дом ВШЭ, 2014. 446 с.

Об авторе:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: rebrilova@mail.ru

FEATURES OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT OF LABOR SUBJECTS OF NETWORK ORGANIZATIONS

E.S. Rebrilova

Tver State University, Tver, Russia

The article describes the relevance of the study of the psychological contract of labor subjects at the present stage of market development, the organization of the labor process and management in the context of the digital transformation of society, the transition of many traditional companies to Internet platforms. Approaches to the study of network forms of doing business are considered, the features of network-type organizations in comparison with traditional companies are described. The article presents the results of a pilot, empirical, comparative study of the implicit agreement of labor subjects of network and traditional companies, and the results of early studies of companies of the traditional type (from 2010 to 2019) with modern data. The prospects for the study of the psychological contract in organizations of a network type are considered.

Keywords: *network organizations, psychological contract, implicit agreement, expectations from the organization, obligations to the organization, subject of labor.*