

УДК 159.9

ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ ПЛАН ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА

Е.С. Ребрилова

Тверской государственной университет

Раскрыта теоретико-методологическая основа исследования психологического контракта субъектов труда, описывается его феноменологический план, детерминанты и составляющие. Предложено авторское определение этого феномена.

Ключевые слова: *психологический контракт, ожидания, обязательства.*

В современных российских условиях, когда изменения в экономике страны стали характерной особенностью бизнес-среды, логика развития предприятий представляет собой переход от механистического понимания к субъектно-ориентированному. В рамках этого подхода постулируется приоритетность человеческих ресурсов, обусловленная их уникальностью и безграничностью, и эффективность производства не зависимо от формы собственности и сферы деятельности напрямую связывается с их состоянием. Ключевыми вопросами кадровой политики становятся проблемы планирования, привлечения, развития и удержания субъектов труда, отвечающих всем требованиям производственной среды и организации в целом. Вследствие этого практика сопровождения субъектов в организации формулирует задачи исследования особенностей субъектов труда характеризующих их в процессе трудовых отношений, и взаимодействия с производственной средой, что и определяет социальную и практическую актуальность исследования психологического контракта субъектов труда.

Научный интерес к изучению феномена психологического контракта обусловлен необходимостью описания его феноменологического плана, уточнения механизмов его возникновения и последствий, поскольку он представляет собой новую предметную область в психологии труда и не сводим к ряду схожих феноменов.

Теоретико-методологическую основу исследования психологического контракта как интегральной характеристики субъекта труда составляют фундаментальные методологические принципы психологии: детерминизма, системности, субъектности (К.А. Альбуханова-Славская, Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, Л.И. Анциферова, В.А. Барабанщиков, Д.Н. Завалишина, В.П. Зинченко,

А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков, А.В. Юревич и др.), и положения системного и субъектно-деятельностного подходов (К.А. Альбульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, В.А. Барабанщиков, А.В. Брушлинский, А.Л. Журавлев, В.В. Знаков, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Шорохов и др.).

Согласно им субъект труда рассматривается как единое, неделимое, целое. Совокупность его характеристик, к которым относится и психологический контракт, представляют собой системную организацию, которая детерминирует проявление всех особенностей его субъектности в условиях производственной среды.

Все внешние причины всегда и изначально действуют только через внутренние условия, позволяют расширить представление о роли внутренних индивидуальных факторов детерминации психологического контракта у субъекта труда в условиях производственной среды [1; 2; 3; 5; 15; 22; 28]

Концепции индивидуального стиля деятельности (Б.А. Вяткин, Л.Я. Дорфман, Е.П. Ильин, Е.А. Климов, В.С. Мерлин, М.Р. Щукин и др.) и стиля профессиональной деятельности (В.А. Толочек) позволяют рассматривать психологический контракт как часть интегративной характеристики субъекта труда [6; 13; 14; 17; 23; 24].

В работах Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Ю.К.Стрелкова, В.А. Толочек и др. отмечается, что характеристики субъекта труда возникают в результате контакта конфликтующих реальностей двоякого рода. С одной стороны, это множество свойств индивидуальности человека, с другой – свойства производственной среды [13; 18; 23].

Производственная среда, по Е.А. Климову, является внешним условием труда (к которым он относит средства и условия трудовой деятельности как компоненты системы трудового поста), не сводится к зримой обстановке на рабочем месте.

В нашей работе основное внимание уделяется социальным условиям производственной среды, под которыми понимается организационная культура как внешние условия взаимодействия субъекта труда в организации. Выбор организационной культуры в качестве детерминанты психологического контракта субъекта труда обусловлен тем, что она выступает не только фоном, значимым условием, но и психологическим пространством профессиональной деятельности и взаимодействия субъекта труда с производственной средой.

Эту же идею развил в своих исследованиях Д. Гест, предложивший операционную модель психологического контракта, объясняющую его формирование под влиянием внешней среды (организационной политики и практики управления человеческими ресурсами, опыта, ожиданий среды от субъекта труда, внешних

организационных альтернатив). Главным детерминантом психологического контракта, по Д. Гесту, является неформальная культура предприятия, отражающая в своих особенностях все вышеперечисленное.

Поскольку субъект труда как носитель психологического контракта в процессе трудовой деятельности включен не только в условия производственной среды (физические, социальные и др.), но и в условия межличностного взаимодействия, представляется целесообразным рассмотреть его с позиций личностного подхода, а именно контекстуальной теории развития личности (Л.С. Выготский, Д. Форд и Р. Леннер) и ролевой концепции личности (Г. Олпорт), наиболее полно объясняющих механизм формирования психологического контракта как интегративной характеристики субъекта труда во взаимодействии с условиями производственной среды [10; 12; 20; 26].

Контекстуальная теория развития личности субъекта признает не только то, что его развитие сопровождается возникновением новых качеств (принцип эпигенеза), но и то, что субъект – это открытая система, т. е. система, развивающаяся посредством взаимодействия с окружающим контекстом. Развитие подразумевает взаимодействие человека и внешней среды. Контекстуальная модель развития предполагает «поиск упорядоченных паттернов переменных типа “личность–контекст”, влияющих друг на друга и обуславливающих разные пути развития в зависимости от характера переменных и их динамического взаимодействия» (D. Ford and R. Lerner. 1992). Понятием такого развития и происходит изменение психологического контракта субъектов труда, где организация (предприятие, фирма и т.д.) может рассматриваться как внешняя среда по отношению к личности субъекта профессиональной деятельности – носителя индивидуального психологического контракта.

Эта теория в основном развивалась за рубежом (Д. Форд, Р. Леннер). В отечественной психологии идеи «контекстуальной теории развития» были предвосхищены культурно-исторической концепцией Л.С. Выготского.

Взаимодействуя с производственной средой (социальными условиями труда, нашедшими отражение в культуре предприятия), субъект формирует новое знание, осваивает открывающееся ему содержание, преобразуя и интерпретируя его в соответствии со своими целями и ценностями, превращая его в собственное достояние и опыт [12].

В процессе этого взаимодействия и размышлений над полученным опытом у субъектов формируются сложные когнитивные структуры, позволяющие интерпретировать окружающую среду,

получаемую из нее информацию, определяющие, на какую информацию направлено внимание и как заполняются пробелы в том случае, когда доступна лишь часть информации. Организованные, активные когнитивные структуры называют схемами (И. Кант) – это нечто большее, чем информация или перечень фактов, это взаимосвязанные, организованные системы знаний (A.P. Fiske & S.Taylor, J.L. Singer & P. Salovey, C.A. Smith).

Насыщенность и сложность этих когнитивных структур настолько велики, что часто субъекты не способны воспроизвести все схематические знания о другом субъекте или событии.

Когнитивные схемы влияют на мысли и действия субъекта. Наблюдая за событиями, индивид не просто фиксирует информацию, а активно соотносит ее с уже сформированными психическими системами, от которых зависят выводы, ожидания и действия (U. Neisser). Схемы направляют мысли и о других субъектах, и о ситуациях, влияют на поведение не только напрямую, но и опосредованно – через влияние на оценочные процессы, управляющие мотивацией (D. Cervone).

Информация о социальных отношениях интегрируется со знаниями о себе и о другой стороне, образуя «схему отношений» (J.A. Baldwin). Интериоризированные представления о повторяющихся межличностных взаимодействиях формируют ожидания в отношении социальных ситуаций, определяют их интерпретацию и эмоциональную реакцию на них (J.A. Baldwin, R.F. Thompson, N.L. Collins, M.J. Horowitz).

При переработке информации, управляемой схемами, субъекты обычно «выходят за пределы наличной информации» и «переходят» на имплицитный уровень (J. Bruner): при интерпретации событий, информации и различных сигналов, поступающих из окружающей среды, добавляются знания, хранящиеся в памяти, что может активировать имплицитные цели, направляющие поведение при отсутствии сознательного опосредования (J.A. Bargh, P.M. Gollwitzer, A. Dijksterhuis et al.). Применение сформировавшихся представлений обычно приносит пользу, позволяя быстро оценивать сложные условия. Однако когнитивная экономия имеет и негативные стороны. Применение схем, не в полной мере соответствующих ситуации, может приводить к ошибочным суждениям и негативным последствиям (R.E. Nisbett & M. Ross, T. Wilson & N. Brekke) [10; 12; 26].

Многие из используемых субъектами схем универсальны, однако некоторые крайне специфичны (H. Markus, R. Hamil, & K.P. Sentis), т. е. имеются у одних субъектов, но отсутствуют или изменены у других. Даже в условиях одной и той же культуры или социального контекста существуют значительные индивидуальные

различия в степени сформированности представлений о тех или иных аспектах социальной жизни. Это позволяет говорить о различной субъективной интерпретации ситуации взаимодействия субъекта и среды, например производственной, отражающейся и на специфике формирования когнитивной схемы взаимодействия субъекта и социально-организационного контекста. Такая схема наиболее полно отражается в психологическом контракте субъекта труда, имеющем имплицитную природу, представляющем собой, таким образом, мотивационно-когнитивную схему взаимодействия субъекта и производственной среды и указывающем на адекватность информирования субъектов труда о ролях, которые от них ожидаются организацией.

Следовательно, можно утверждать, что в когнитивных схемах отражаются роли субъектов для выполнения реального поведения и взаимодействия, возникающие и утверждающиеся в соответствии с принятыми стандартами, ценностями, нормами, традициями, обычаями в условиях конкретной среды.

В рамках роли происходит систематизация норм поведения в единое целое в соответствии со спецификой функции, статуса, которую роль обслуживает. В результате в одной роли увязана не одна, а множество норм, причем у каждой роли могут быть специфическая цепочка норм, их особая иерархизация и систематизация, обеспечивающие эффективное выполнение данной конкретной функции. Индивиды вынуждены играть разнообразные роли, и их поведение во многом зависит от того, какую роль они играют в конкретный момент времени.

Признается, что трудовая деятельность субъекта и его взаимодействие с производственной средой, включенность в специфические, социально-технические и социально-организационные структуры может рассматриваться как ряд различных ролей – это определенным образом структурированный способ участия в социальной жизни, накладывающий на него права и обязанности, соблюдение и выполнение которых общество, в частности организация, вправе от него ожидать. Часто на предприятиях происходит «продавливание» или навязывание той или иной социальной, трудовой, профессиональной роли субъекту труда, на основании норм, ценностей, убеждений, требований и способов вести себя определенным образом (не только формализованных, но и неформальных), принятых в организации и являющихся основой его неформальной культуры. Принятие или отвержение ожидаемой от индивида роли субъекта труда и вследствие этого его поведение и взаимодействие в организации зависят от того, насколько он включен в культуру, принимает ее и

адаптирован к ней, что позволяет рассматривать личность субъекта труда также с позиции ролевой концепции личности [20].

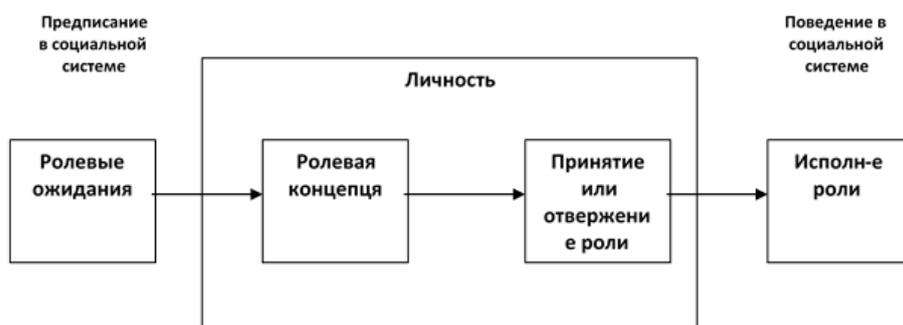
В ролевой концепции личности рассматриваются четыре значения роли.

1. Ролевые ожидания. Ролевые ожидания располагаются в социальной системе. Это то, что культура (или субкультура) предписывает, это своего рода определенные правила игры. Это то, чего большинство индивидов в обществе и сама среда (система, организация, предприятие и т.д.) начинают ожидать от любого субъекта, занимающего определенное положение в любой существующей социальной системе. По сути, это те особенности культуры организации (ценности, нормы, правила, и т.д.), которые транслируются субъектам труда с целью поддержания уже существующей культуры предприятия.

2. Концепция роли. Картина роли, имеющаяся у индивида, может соответствовать или не соответствовать ролевым ожиданиям. Это представления субъекта о том, как верно и эффективно, с его точки зрения, исполнить роль и что для этого должна предоставить организация и производственная среда. В концепции роли субъекта также существуют представления субъекта относительно того, что производственная среда, в частности культура организации, ожидает от него для эффективного вхождения в нее и адаптации к ее условиям и особенностям. Эти представления являются результатом интерпретации производственной ситуации на основе организационных ценностей и норм. В структуре психологического контракта концепция роли представлена в виде системы ожиданий субъекта от организации.

3. Принятие роли. Иногда людям нравятся их роли (определенные или ожиданиями других, или собственной концепцией), некоторые к ним безразличны, третьи ненавидят «станцию, на которую они прибыли». Это представления субъекта о том, что он должен сделать (дать) для организации, и это то, что предопределяет ожидания системы, производственной среды, в частности культуры организации, от субъекта труда, так же, как и концепция роли является результатом интерпретации субъекта организационной действительности. И в структуре психологического контракта принятие роли представлено в системе обязательств субъекта перед своей организацией, причем обязательства могут быть как выполняемые, так и игнорируемые.

4. Исполнение роли. То, что индивид в действительности делает со своим ролевым назначением, зависит от всех предшествующих обстоятельств (рисунок).



Ролевая концепция личности (цитируется по Г. Олпорту)

Ожидания единообразны и предписаны, но конечное исполнение роли значительно модифицируется различием концепций, степени принятия и всех сопутствующих особенностей и черт личности.

Предполагается, что в двух отношениях роли рассматривают как принадлежащие социальным системам (а не личности). Ролевые ожидания служат только внешней моделью и стимулом (они могут истолковываться по-другому, приниматься или отвергаться субъектом).

Исполнение роли – это точка пересечения личностной и социальной систем. Исполнение роли человеком влияет на социальную систему и может оцениваться как часть этой внешней системы. Однако в двух отношениях ролевой концепт принадлежит личности. Это результат интерпретации субъектом организационной ситуации, норм, требований, неформальных условий взаимодействия и функционирования, в частности организационной культуры как социального условия труда, степени ее принятия и адаптации к ней, т.е. то, как субъект определяет роль для себя в организации, принимает ли он ее и делает собственной или выполняет ее в поверхностной и неадекватной манере – все это субъективные процессы.

Безусловно, личность субъекта труда – это не просто связь ролей. «Личностный диапазон изменчивости» чрезвычайно велик. Внутри этого диапазона активность индивида варьирует соответственно давлению культуры, ситуации и роли, все эти три социальные силы допускают значительную свободу в личном поведении.

Необходимо отметить, что в вышеприведенной схеме описан единичный акт взаимодействия субъекта труда и внешней к нему производственной среды, в которую входят и субъект-субъектные отношения.

Таким образом, ролевая концепция позволяет рассмотреть ожидания субъекта от организации и обязательства перед ней в качестве единой системы как результат интерпретации субъекта своего взаимодействия с социальными условиями производственной среды.

Подобная когнитивная схема, состоящая из ролевой концепции и принятия роли, является основой психологического контракта субъектов и потенциального поведения субъекта труда в организации. Следовательно, для определения феноменологического плана психологического контракта необходимо раскрыть также понятия ожидания и обязательства субъектов.

Индивидуальные ожидания определяют как психическое состояние, отражающее соотношение субъективной оценки актуальной ситуации взаимодействия и представлений индивида о себе как субъекте поведения в данной ситуации. Ожидания находят свое выражение в форме надежды как эмоционального переживания, возникающего накануне значимого события или результата. А.В. Тышковский выделяет две ключевые группы детерминант влияющих на формирование и динамику ожиданий индивида. Это ситуационные и личностные факторы [25].

Ожидания являются когнитивно-мотивационным конструктом, который предвосхищает действие, но в то же время является продуктом процессов мотивации. Ожидание «стоит» между объективной и субъективной реальностью – является буфером между этими «средами». По сути, любой поведенческий акт, который осознаваем, обязательно предвосхищён ожиданием [21].

Ф. Зимбардо и М. Ляйппе об ожиданиях говорят, как о представлениях индивидов о том, каким образом должны исполняться статусно-ролевые предписания.

Поскольку субъект труда по средствам трудовой деятельности включен в различные социальные взаимодействия в организации, необходимо определить социальные ожидания.

Под экспектациями (ожиданиями) понимают:

- систему ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом социальных ролей [29];
- систему ожиданий, требований относительно норм и приёмов исполнения индивидом социальных ролей, неформализованные социальные требования к поведению человека [8];
- специфические социальные ожидания, обращённые к человеку, имеющему определённый статус;
- систему ожиданий и требований, в соответствии с которыми осуществляется ролевое поведение [7].

Содержание экспектаций определяется, с одной стороны, потребностями, а с другой – типизированными параметрами ситуации взаимодействия.

По степени инвариантности экспектации подразделяют на предписывающие и предсказывающие. Первые выступают в качестве жестких требований, вторые предусматривают учет индивидуально-

психологических особенностей носителя роли и допускают активность в рамках ролевого поведения.

Предписывающие и предсказывающие экспектации рассматривают не только как отдельные типы, но и как модальности экспектаций. Ожидания носят всегда вероятностный характер по отношению к объекту, на который они направлены.

В рамках проблематики межличностных отношений в группах особое место занимают исследования адекватности социальных ожиданий членов сообщества по поводу эмоционального и «делового» отношения к ним со стороны партнеров по взаимодействию и общению.

Соответствие индивидуальных и социальных экспектаций является во многом определяющим как с точки зрения личностной социальной успешности индивида, так и при формировании благоприятного социально-психологического климата в группе [11].

В исследованиях А.А. Бодалева показано, что групповые экспектации в сфере социальной перцепции складываются на основе стереотипизации, когда новые впечатления об объекте восприятия обобщаются благодаря сходству с прежними знаниями. В данном случае речь идёт уже не просто о понятии ожидания, а о ролевых ожиданиях, имеющих непосредственное отношение для понимания сущности психологических контрактов [4].

В работах как зарубежных, так и отечественных учёных можно найти этому подтверждение.

С. Робинсон рассматривает ролевые ожидания через перспективу психологических контрактов и определяет их как ожидания других относительно действий личности в конкретной ситуации [31].

А.Н. Занковский считает, что важной характеристикой положения индивида в группе является система групповых (ролевых) ожиданий. Каждый член группы не просто выполняет в ней свои функции, но и обязательно воспринимается, оценивается другими. А.Н. Занковский определяет роль как набор ожидаемых поведенческих паттернов, приписываемых индивиду, который занимает определенную позицию в социальной группе. Систему ролевых ожиданий в организации он именуется психологическим контрактом [9].

В пределах организации, как указывали Д. Кац и Р. Кан, каждая роль является прежде всего набором поведенческих ожиданий. Эти ожидания часто подразумеваются, но не оговариваются в трудовом контракте [30].

Термин обязательство в понятие «психологический контракт» был введен Д. Руссо. Она определяет обязательство как некое согласие на определенные действия в будущем [32].

По мнению Д. Майерс, обязательства и права индивида по отношению к другим участникам социального взаимодействия определяет его социальный статус [16].

В рамках социального взаимодействия Р. Чалдини вводит понятие морального обязательства и определяет его как должествование, предшествующее факту обязательства, являющееся необходимым этапом процесса становления самого обязательства [27].

Толковый словарь С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведова определяет обязательство как официально данное обещание (добровольное обязательство сделать что-нибудь), обычно в письменной форме, требующее безусловного выполнения. [19]

Психологический словарь определяет обязательства как намерения осуществления системы целей, будущие действия или наборы действий для реализации, какой-либо задачи. Причем намерение – это мотивационная основа деятельности, связанная с сознательным выбором определенной цели. Формирование намерения происходит на основе использования уже приобретенного опыта непосредственного удовлетворения потребностей и при наличии достаточного личностного контроля.

Итак, на основании вышерассмотренных концепций и определений психологический контракт можно определить как мотивационно-когнитивную систему и как интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия субъекта и производственной среды. Психологический контракт выполняет прогностическую функцию, находит выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи и надежды, как эмоционального переживания. На основании вышеизложенного можно также предположить факт детерминации психологического контракта субъектов труда производственной средой, в частности организационной культурой, как социальными условиями труда и индивидуально-психологическими особенностями личности субъектов.

В эмпирическом исследовании психологического контракта как характеристики субъектов труда во взаимодействии с социальными условиями производственной среды представляется целесообразным рассмотреть субъекта труда на уровне функционирования в организации, что отражает его адаптацию к условиям среды и характеризует его включенность в специфические социально-технические и социально-организационные системы в процессе профессиональной деятельности, находящее отражение в психологическом контракте субъектов.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 335 с.
2. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: К 100-летию со дня рождения. М.: Наука, 1989. 248 с.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб: Питер, 2001. 288 с.
4. Беличева С.А. Основы превентивной психологии. М.: Редакционно-издательский центр Консорциума «Социальное здоровье России», 1994. 222 с.
5. Брушлинский А.В. Психология субъекта / отв. ред. В.В. Знаков. М.: Институт психологии РАН; СПб.: Изд-во "Алтейя", 2002. 272 с.
6. Вяткин Б.А. Стиль активности как фактор развития интегральной индивидуальности // Интегральное исследование индивидуальности. Межвузовский сборник научных трудов. Пермь, 1992. С. 36–55.
7. Горлов О. В. Профессионально психологические качества руководителя в ожиданиях (экспектациях) трудового коллектива. Тверь: Лилия, 1998. 100 с.
8. Еникеев М. И., Кочетков О. Л. Общая, социальная и юридическая психология: Краткий энциклопедический словарь. М.: Юридическая литература, 1997. 448 с.
9. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Издательство: Флинта, МПСИ, 2002. 648 с.
10. Зейгарник Б. В. Теории личности в зарубежной психологии. М.: Издательство Московского университета, 1982. 128 с.
11. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. СПб.: Питер, 2001. 323 с.
12. Капрара Дж. Сервон Д. Психология личности. СПб.: Питер, 2003. 640 с.
13. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Издательство Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. 336 с.
14. Климов Е.А. Индивидуальные стили деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во КГУ, 1969. 278 с.
15. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
16. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1996. 684 с.
17. Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. 256 с.
18. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Климова Е.А. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 384 с.
19. Ожегов С.И. и Шведов Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. 944 с.
20. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды / под общ. ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. 462 с.

21. Пермяков Д.В. Эффективность организации как соотношение ожиданий лидера и ведомой группы // Проблемы социальной психологии личности. (www.psyjournals.ru)
22. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии. М., 1997. 463 с.
23. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
24. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000. 176 с.
25. Тышковский А. В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1999. 55 с.
26. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер-Пресс, 1997. 608 с.
27. Чалдини Р. «Психология влияния». СПб.: Питер, 2007. 288 с.
28. Юревич А.В. Психология и методология. М.: ИП РАН, 2005. 312 с.
29. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. СПб.: Лань, 1999. 864 с.
30. Katz D., Kahn R. The social psychology of organizations. N.Y., 1966. 300 p.
31. Robbins S. Organizational behavior: concepts, controversies, applications. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International, Inc., 1996. 560 p.
32. Rousseau D.M. Promises in action: Psychological contracts in organizations // Newbury Park. CA: Sage. 1995. С. 135–146.

PHENOMENOLOGICAL PSYCHOLOGICAL CONTRACT PLAN

E.S. Rebrilova

Tver State University

The paper is theoretical and methodological basis for the study of psychological contract of labor, described his plan, determinants and phenomenological constituents. To the author's definition of this phenomenon.

Keywords: *psychological contract, expectations, obligations.*

Об авторе:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна - доцент кафедры психологии труда, организационной и клинической психологии Тверского государственного университета (170100, Тверь, ул.Желябова, 33), e-mail: rebrilova@mail.ru