
Темницкий А. Л.

ПАТЕРНАЛИСТСКИЕ ОСНОВЫ РОССИЙСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Статья подготовлена в рамках работы по академическому проекту ИС РАН «Социокультурные характеристики цивилизационных перемен в трудовой культуре наёмных работников». Тема № 99.5.

Темницкий Александр Лазаревич – кандидат социологических наук, доцент, кафедра социологии Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации (МГИМО (У) МИД РФ).
Россия, Москва, 119454, Проспект Вернадского, 76.
Старший научный сотрудник, Институт социологии РАН.
Россия, ,, 24/35, корп. 5.
E-mail: taleksandr@list.ru
Тел.: +7 (926) 967 29 21

Аннотация. В статье актуализируется проблема подхода к цивилизации как самостоятельному объекту исследования и делается попытка рассмотреть патернализм как характерный для России цивилизационный признак, его исторические типы, социокультурное содержание, потенциал влияния в сфере трудовых отношений на промышленных предприятиях.

Основным предметом исследования является традиция патернализма в трудовых отношениях на промышленных предприятиях, которая воспроизводится, начиная с реформ Петра I, по настоящее время. Объект исследования – рабочие промышленных предприятий. В статье даётся обоснование социокультурного подхода как адекватного для раскрытия цивилизационной проблематики в сфере трудовых отношений. На основе обоснования историко-социокультурного подхода к определению этапов в развитии трудовых отношений автор выделяет и даёт краткую характеристику шести типов патернализма. В статье делаются выводы: 1) эволюция патернализма от патриархального типа во времена реформ Петра I до корпоративного в настоящее время существенно не снизила уровень зависимости рабочих от произвола руководства и администрации предприятий; 2) патерналистские установки и практики поведения работников следует рассматривать как сдерживающий фактор, а не духовные скрепы в развитии российской цивилизации труда; 3) не являются надёжными инструментами преодоления патернализма выявляемая в исследованиях самостоятельность рабочих в труде, критичность в оценках и поведении по отношению к условиям труда и трудовым отношениям, демонстрируемая достигательность в труде на фоне неудовлетворенности его условиями.

Ключевые слова: цивилизация, традиция, патернализм, типы, социальное и культурное измерение, проявления и прорывы, трудовые отношения, рабочие, самостоятельность, труд.

Цивилизация как понятие не имеет чётко выраженного содержания, плохо поддаётся теоретической интерпретации и ещё хуже – возможностям измерения. Тем не менее, в последнее время у отечественных учёных заметно вырос интерес

к цивилизациям как объекту исследований. На основе противопоставления России западной цивилизации даётся обоснование концепции устойчивого развития страны как инструмента корректировки проводимых реформ [Глобальный кризис..., 2009]. Нахождение цивилизационно-ценностных мотиваторов привело к оригинальной идее выявления количественных особенностей существующих локальных цивилизаций и на этой основе — к определению цивилизационной идентичности российской цивилизации во многом отличной от западной [Сулакшин, 2013]. Концептуальное и содержательное изложение различных сторон цивилизационной проблематики было дано в недавно вышедшей коллективной монографии [Россия как цивилизация..., 2015]. Оправданно, на наш взгляд, поступают те исследователи, которые рассматривают цивилизационный и институциональный контексты не как сами по себе значимые объекты исследования, а как факторы инновационного развития России в их последовательном сравнении друг с другом [Зарубина, 2015]. Актуальна постановка проблемы о возможностях социологически инспирированного цивилизационного анализа как способа восполнения преобладавшего в социологии структурно-институционального анализа современных и модернизирующихся обществ «культурным измерением», «сравнительно-историческим контекстом» и «глобальным масштабом» [Браславский, 2013: 24].

Мы исходим из того, что рассмотрение России как особой цивилизации, а не объекта глобального модернизационного процесса, требует выделения её самобытных характеристик, определения сущностных сил и способностей для противостояния вызовам и экспансии со стороны других цивилизаций, выявления факторов саморазвития на основе собственных культурных ценностей. Предполагается, что выделение особенных признаков российской цивилизации должно осуществляться на основе её сравнения с цивилизациями так называемого первого мира (США и Западной Европы). «Существование Запада для России — постоянный стимул новых возможностей собственного развития, стимул критики собственного исторического опыта» [Ахиезер, 1997: 753].

Подход к рассмотрению цивилизаций в локальных масштабах, в основе которых лежит качественно своеобразный и целостный культурно-исторический тип в трактовке Н. Данилевского [Данилевский, 1995: 55–95] позволяет, на наш взгляд, выделять и анализировать во временной динамике отдельные существенные отличительные черты цивилизации при учёте их воспроизводства в длительной перспективе как сложившихся традиций. Среди отличительных социоструктурных характеристик российской цивилизации чаще всего называют слитные отношения: «власть — собственность», завуалированные част-



нособственнической оболочкой [Нуреев, Латов, 2015: 50–88], доминирование сословно-слоевых образований над собственно классовыми и социально-профессиональными [Кордонский, 2008, Шкаратан, 2010: 203], приказную систему выстраивания иерархии отношений [Россия как цивилизация..., 2015: 173].

В социологических исследованиях цивилизационных характеристик важно выделить те, которые воспроизводятся в повседневных социокультурных практиках, могут быть измеримы методами социологической науки, по которым можно проследить динамику устойчивости и изменчивости цивилизации. Первичным строительным материалом любой цивилизации, являются, на наш взгляд, прочные традиции, которые находят значимое проявление на всех этапах её эволюции, получают отражение в различных социокультурных практиках, обладают механизмом институционального принуждения к действию и ценностно-мотивационного побуждения к определённому поведению.

Указанными качествами обладает, на наш взгляд, традиция патернализма и связанные с ней социальные практики и ценностные ориентации. В данной статье рассматривается патернализм как характерный для России цивилизационный признак, его социокультурное содержание, потенциал влияния в сфере трудовых отношений на промышленных предприятиях. Речь идёт не только о государственном патернализме, на который указывается как на специфический признак российской цивилизации и который сопровождается выстраиваемой сознательно «сверху» всеобщей социальной политикой [Кара-Мурза, 2009]. Как раз политика всеобщего государственного патернализма, по словам В. В. Путина в его послании 2000 г., экономически невозможна и политически нецелесообразна [Послание, 2000], а, по словам Д. А. Медведева, «патернализм – запущенный социальный недуг страны, сковывающий её творческую энергию, тормозящий наше общее движение» [Медведев, 2009].

Эти суждения свидетельствуют о признании цивилизационной укоренённости патернализма в России. Однако возможен ли «уход» патернализма с отменой его государственной поддержки? Если бы такое случилось (случится в ближайшие десятилетия), то это бы означало неадекватность его рассмотрения как специфического признака российской цивилизации. Предполагается, что более весомыми предпосылками для воспроизводства патернализма являются не принципы государственной политики, а основания отношений собственности и власти, в которых определяющей является эффективность власти, а не эффективность собственности. Такие отношения сложились ещё в средневековой России и являлись её отличительными от Запада признаками [Голенкова, 1997: 29]. Не следует сбрасывать со счёта патерналистские чаяния и ценностные ориентации большинства населения, для которого только та власть хороша, которой хотелось бы подчиняться и чувствовать её заботу о себе.

Нельзя рассматривать ситуацию труда в новой России в условиях рынка труда и глобализации как обременённую последствиями выхода из государственного патернализма [Сидорина, 2014: 321]. В сегодняшней ситуации провалов

рынка и неудач в проведении либеральных реформ предпосылок для его воспроизводства не меньше, чем для преодоления. Ими могут стать как изменившаяся в свете украинского кризиса политическая обстановка, формирующая основания для восстановления «твёрдого» патернализма и предполагающая сильные ограничения возможностей выбора в процессе принятия решений индивидами, так и всё более заметный уровень государственной активности в свете «мягкого» патернализма, когда такие ограничения оказываются едва заметными [Капелюшников, 2015].

Несомненно, что патернализм не является специфической цивилизационной чертой только лишь российского общества. Всем хорошо известен японский патернализм и основанные на его принципах институты пожизненного найма, старшинства (автоматического повышения зарплаты в зависимости от возраста и стажа непрерывной работы), обязательности повышения квалификации и ротации кадров. Использование традиций патернализма позволило Японии достичь больших успехов в экономике, привело к так называемому «японскому экономическому чуду». Основное отличие российского патернализма от японского видится в преобладании неформальных правил и неэкономической зависимости над провозглашаемыми и экономически обусловленными правилами.

Ключевым моментом в определении сути патерналистских отношений в труде является зависимость работников от своих руководителей, которая рассматривается не как бремя, а как ценность, обладание которой позволяет одним (подчинённым) быть свободными от необходимости принимать самостоятельные решения в проблемных ситуациях, а другим (управляющим) — осуществлять управленческое воздействие, минуя формальные предписания и правовые нормы.

Следует согласиться, «что в понятии «цивилизация» сопрягаются культурное и социальное измерения человеческого существования, соотношение между которыми составляет фокус цивилизационной проблематики» [Браславский, 2013: 18.]. С учётом данного положения адекватным является использование социокультурного подхода, согласно которому необходимо различать и соотносить социальные и культурные формы проявления патерналистской зависимости в сфере труда. Под «социальным» в данном случае понимается все те виды отношений между группами людей (в нашем случае между наёмными работниками и работодателями, администрацией и менеджментом предприятий), которые создают и воспроизводят рамочные условия повседневной жизнедеятельности, их границу и структуру в целом. Социальные отношения зависимости обуславливаются объективно заданными и повседневно воспроизводимыми условиями трудовой



деятельности на предприятиях. Культурное в этом аспекте — все те способы реализации субъективных представлений, мыслей, взглядов, убеждений, способностей, интенций индивидов, которые могут как органично дополнять социальное, образуя социокультурные феномены, так и противоречить ему, формируя тем самым социокультурные противоречия [Темницкий, 2011б: 141–143]. Предполагается, что культурные формы проявления патерналистской зависимости будут образовывать во взаимосвязи с социальными отношениями единые социокультурные феномены. Именно преобладающее единение, а не противопоставление социально-организационных практик (выполняющих регулятивные функции) и культурно-личностных ориентаций (отражающих господствующие образцы поведения) можно было наблюдать на всех выделяемых нами исторических этапах функционирования российской промышленности применительно к рабочим, начиная со времён Петра I.

Основаниями для выделения указанных этапов являлись радикальные сдвиги в содержании трудовых отношений между рабочими и их начальством на российских промышленных предприятиях под влиянием изменений в государственной политике, смены политической власти. Начальной точкой отсчёта предлагаемой периодизации стали реформы Петра I по созданию российской промышленности на основе введения фабрик. Последующие этапы связывались с отменой крепостного права (1861 г.), осуществлением октябрьской революции (1917 г.), смертью И. Сталина (1953 г.) и последовавшими за ней государственными реформами, распадом Советского Союза (1992 г.) и связанных с ним либеральными реформами, приходом к власти В. Путина (2000 г.) и его реформами. На всех этапах определяющим фактором являлось *государственное вмешательство* в жизнь предприятий и человека. В его основе лежали планы по улучшению положения на предприятиях и уровня жизни его работников. При этом не следует забывать, что патернализм — достаточно сложное социальное явление, предполагающее: 1) отеческое попечение, заботу; 2) тип властных отношений, предполагающий защиту, покровительственное руководство, а взамен — верность и подчинение, что особенно характерно для традиционных обществ; 3) форма господства и подчинения в сфере классовых, расовых, гендерных отношений, выражающаяся в «совокупности положительных эмоций по отношению к группе с дискриминационными интенциями, направленными на другую группу»; 4) убеждённость в необходимости государственной заботы о своих гражданах; 5) отказ от права на индивидуальное самовыражение. [Кравченко, 2013: 500]. Поскольку в культурной традиции России любая власть в первую очередь связывается с первым лицом, её осуществляющим, то в названии выделяемых этапов закладывались конкретные имена правителей. По каждому из этапов на основе обращения к научным публикациям исторического, социологического и экономического характера находились конкретные проявления и определялся характер соотношения социальных и культурных форм выражения трудовых отношений. Названия различных типов патернализма на каждом из указанных этапов дава-

лись по принципу конструирования идеальных типов как мысленных образов, как указания на преобладающее в данное время качество связи социального и культурного в трудовых отношениях. Дадим краткую содержательную характеристику выделяемым типам патернализма.

Патриархальный патернализм (1720–1861 гг.) характеризуется наличием лишь двух субъектов в системе трудовых отношений: работодателя и работника при исключении из них государства. Такой тип патернализма может находить проявления как в абсолютизации репрессивной власти работодателя (система штрафов, наказаний работника, в т. ч. и физических), так и в его попечительстве (опека, меценатство, благотворительность, братское обращение).

Анализ русской литературы XVIII–XIX вв. показывает, что энергичный, удачливый, но при этом честный и справедливый хозяин-предприниматель не был враждебен народу, воспринимался с сочувствием и пользовался безусловным уважением. Исследователи отмечают, что братское обращение с работниками способствовало тому, что положение русских рабочих оценивалось лучше, чем у их коллег на Западе, поскольку они не испытывали в полной мере капиталистического отчуждения и обезличивания. Они, в отличие от европейских рабочих, ещё сохраняют хотя бы малую толику неформальных, подлинно человеческих, душевных отношений с хозяином и управляющими [Зарубина, 2004: 80].

Государственно-предпринимательский патернализм (1861–1917 гг.) связывается с давлением государства по внедрению на фабриках и заводах институтов формализации трудовых отношений (расчётные книжки, графики рабочего времени, фабрично-заводской инспекции и др.) и игнорированием (обхождением) данных институтов как со стороны предпринимателей, так и работников. Для рабочих было характерно непочитание и низкая ценность графика рабочего времени, а для хозяев – произвольность, установление времени начала и окончания работы под влиянием обычая, которые подвергались постоянным изменениям вследствие различных случайных обстоятельств [Дементьев, 1893: 59]. Рабочие продолжали видеть в своём работодателе не контрапартнёра, с которым нужно было налаживать деловые, формальные отношения, а хозяина, «который «милостью Божьей» может обеспечить работой и средствами существования пролетария и членов его семьи» [Пушкарёва, 2001: 291–307]. Разные формы протестного поведения рабочих (приостановка работы, майские маёвки, прошения и петиции, обращённые к высшей администрации, насилие над заводской администрацией, стачки – всё это, по большому счёту, являлось оборотной стороной традиции патернализма и отражалось в основанных скорее на эмоциях, а не на расчёте, кратковременных



остановках работы и требованиях, обращениях к начальству мирно уладить дело в пользу рабочих [Гвоздев, 1925: 180]. Заявляемая роль государства при данном типе патернализма оказывается вторичной, первичными и определяющими являются отношения хозяев и рабочих.

Идейный патернализм (1917–1953 гг.) основывался на последовательно проводимой государством политике милитаризации, мобилизации и использовании принудительного труда для решения стратегических задач при одновременном идеологическом возвышении роли рабочего класса, его трудовых подвигов. Основными субъектами здесь являются государство и рабочие, а руководители предприятий и администрация выполняют посредническую роль связи между ними.

Почти сакральный характер на всём протяжении данного этапа придавался формированию и постоянному укреплению трудовой дисциплины. В качестве ведущих показателей отношения к труду рабочих рассматривались прогулы, опоздания, нарушения трудового договора и правил внутреннего распорядка, неисправная работа, пьянство, воровство, а признакам, связанным с содержательно-творческими элементами и профессиональной компетенцией в отношении к труду, придавалось существенно меньшее значение. Объяснялось это чаще всего влиянием социокультурных особенностей российского контекста [Мирясов, 2001: 113].

Коллективистский патернализм (1953–1991 гг.) основывается на принципах укрепления роли предприятия как социальной ячейки общества, стимулирования работников к более производительному труду в обмен на проявления заботы о нём (бесплатное жильё, лечение, путёвки в дома отдыха и санатории и т. п.). Определяющим субъектом, цементирующим трудовые отношения патернализма, становятся трудовые коллективы предприятий.

В 1970-е годы трудовые коллективы стали полноценными ячейками не только хозяйственного, но и политического организма, что и было зафиксировано в конституции 1977 г. Это способствовало подчинению экономических функций предприятия социальным и политическим. «Поскольку каждое предприятие в социалистическом обществе является не только хозяйственной, но и социальной ячейкой, то каждому труженику необходимо выполнять определённые общественные функции» [Кайдалов, Суименко, 1974: 28]. От рабочих уже не ждали стахановского энтузиазма в труде, от них требовалось адекватно реагировать на заданные сверху управленческие воздействия. Характерно, что исходящие сверху принципы оказывались вполне адекватными основным целям и коренным интересам рабочих. Повышение квалификации, более производительный труд, участие в социалистическом соревновании, рационализаторстве и общественной жизни предприятия выполняли в жизни рабочих вспомогательную, инструментальную роль по отношению к возможности получить квартиру, обустроить быт, заслужить авторитет и признание в трудовом коллективе.

Адаптационный патернализм (1992–1999 гг.) характеризуется обвалом сложившихся при социализме форм патернализма, связанных с обеспечением жильём, детскими садами, оздоровительными лагерями и развалом ведущей роли трудовых

коллективов (общественные организации, советы трудовых коллективов, социалистическое соревнование и т. п.). Ключевым фактором обеспечения устойчивого, относительно благополучного положения рабочих на предприятии стали отношения с руководством, как правило, неформальные и непрозрачные. Основой таких отношений продолжал оставаться патернализм, однако в отличие от советского времени он уже не давался автоматически, его надо было заслужить. Уровень развития трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками стал соответствовать раннекапиталистическому этапу, характеризующемуся полной зависимостью работника от работодателя и индивидуальным характером их отношений [Мироедов, Эйдельман, 1999: 69–70].

Корпоративный патернализм (с 2000 г. по настоящее время) является результатом устоявшейся адаптации к изменившимся условиям труда и жизни, возникшим новым уязвимостям [Кравченко, 2013а]. Господствующие в сфере трудовых отношений неформальные правила и нормы стали рассматриваться как социальный амортизатор рыночных трансформаций. Возможно, что в условиях господства неформальности в трудовых отношениях, ничего не остаётся, как пытаться использовать её в менеджменте, преобразовать в российский вариант корпоративной культуры. В таком случае ориентация на патерналистские отношения может стать основанием для развития организационной лояльности, преданности предприятию и вовлечённости в его дела. С учётом обнаруженного состояния трудовых отношений исследователями были сделаны выводы, что в сложившихся условиях тотальная формализация трудовых отношений неконструктивна, практически невозможна и нецелесообразна. Необходимо лишь устранить те проявления неформальности, которые работают против эффективности производства [Становление..., 2004].

Таким образом, не чётко выверенная, строго формализованная и неукоснительно контролируемая структура отношений, а мягкие нормы взаимоотношений работодателей и работников при попечительстве первых над вторыми и готовности вторых отказаться от своих прав ради этого попечения и заботы остаётся для большинства рабочих преобладающей ценностью в трудовых отношениях. В целом, можно утверждать, что при переходе от одного исторического этапа к другому менялись лишь типы патернализма и вплоть до завершения советского этапа он лишь развивался, укреплялся до максимально возможного уровня.

Кратко раскрытое содержание различных исторических типов патернализма позволяет выделить его основные социальные и культурные проявления, органически дополнявшие друг друга на выделенных этапах российского общества (см. таблицу 1).



Таблица 1

Соотношение исторических этапов и соответствующих им типов патернализма
с социокультурными проявлениями в сфере труда российских рабочих

Этапы патернализма	Формы проявления патернализма в сфере труда
Патриархальный патернализм	
<p>Дореформенная Россия: с Петровских указов о фабриках до отмены крепостного права (1720–1861 гг.).</p>	<p><i>Социальные:</i> «приписывание» (закрепление) рабочих – крестьян к фабрике, заводу, личной зависимость от предпринимателя, полное отсутствие правовых норм, начисление заработной платы и её выдача в зависимости от воли заводовладельца, а не по установленным нормам, отсутствие возможности уйти с предприятия по своей воле.</p> <p><i>Культурные:</i> привязанность к заводу, добровольное «приписывание», «срослость» с заводом, потребительство и иждивенчество в отношении завода, убежденность в «обязательности» отношений рабочих с заводом.</p>
Государственно-предпринимательский патернализм	
<p>Пореформенная Россия: с года отмены крепостного права до октябрьской революции 1917 г. (1861–1917 гг.).</p>	<p><i>Социальные:</i> введение актов законодательного регулирования трудовых отношений с сохранением на практике произвольности установления времени начала и окончания работы, сроков выплаты зарплаты. Признание свободы между предпринимателями и рабочими в сфере трудового договора, при ужесточении – регламентация отношений рабочих и предпринимателей, вмешательство сверху в их трудовые взаимоотношения, детальная регламентация в целях предупреждения трудовых конфликтов.</p> <p><i>Культурные:</i> ностальгия рабочих по обязательным отношениям с заводом, ориентация на воспроизводство патриархальных отношений: установки на уравнительность в труде, на то, что завод должен «кормить» рабочего, стремление решать конфликты патриархальными методами (эмоции, физический взрыв протестной энергии: бунтарство, насилие), ориентация на рутинность, консерватизм и инерцию в труде, а не на повышение квалификации и образования.</p>
Идейный патернализм	
<p>Советская Россия ленинского-сталинского времени (1917–1953 гг.).</p>	<p><i>Социальные:</i> модели всеобщей трудовой повинности, милитаризации и мобилизации труда для решения стратегических задач, идеология заботы «пролетарского» государства о людях труда, идеологическая модификация системы НОТ Ф. Тейлора, жёсткие (уголовные) меры к нарушителям трудовой дисциплины, всеобщность требований беспрекословного подчинения системе, организации, трудовому коллективу.</p> <p><i>Культурные:</i> вера в новую власть, которой можно с удовольствием подчиняться, всеобщая поддержка лозунга: «кто не работает, тот не ест», стремление к участию в управлении производством не с целью добиться улучшения материального положения, а как отражение силы традиционного общинного сознания (фабрично-заводской коллектив в сознании рабочих наделялся теми же правами, что и община в сознании крестьян), чувство преодоления отсталости и вера в лучшее будущее.</p>

Продолжение таблицы 1

Этапы патернализма	Формы проявления патернализма в сфере труда
Коллективистский патернализм	
Советская Россия постсталинского времени (1953–1991 гг.)	<p><i>Социальные:</i> придание первостепенной роли стимулированию, а не мотивированию в организации труда, укрепление роли предприятия как социальной ячейки общества, повышение роли социальной ответственности работников перед обществом, трудовым коллективом, постоянно воспроизводимые программы по укреплению дисциплины труда и формированию коммунистического отношения к труду.</p> <p><i>Культурные:</i> адекватное восприятие социальных ролей предприятия как первостепенных по сравнению с экономическими, ориентация на труд на предприятии как главный путь в улучшении жилищных условий, завоевания авторитета среди коллег и в обществе; придание содержательным сторонам труда не меньшей, а иногда и большей значимости, чем заработной плате.</p>
Адаптационный патернализм	
Постсоветская Россия ельцинского периода правления (1992–1999 гг.)	<p><i>Социальные:</i> длительные невыплаты заработной платы, угроза увольнением с работы, доминирование неформальных связей и норм над принципами формально-правовой организации труда, угроза потерей работы, большая зависимость размера оплаты от успешности предприятия, его отраслевой и региональной принадлежности, отношений с руководством, чем от квалификации и личного трудового вклада.</p> <p><i>Культурные:</i> готовность смириться с невыплатами и задержками зарплаты, готовность подчиняться руководству на неформальных условиях ради обеспечения занятости, неготовность отделить себя от предприятий и трудовых коллективов, неготовность к работе в условиях риска и неопределённости занятости, падение чувства гордости за наличие высокого уровня профессионализма и квалификации.</p>
Корпоративный патернализм	
Постсоветская Россия периода правления В. Путина (с 2000 г. по настоящее время)	<p><i>Социальные:</i> укрепление неформальной структуры трудовых отношений, роли социальных пакетов, корпоративной культуры на предприятии, снижение роли высококвалифицированного труда.</p> <p><i>Культурные:</i> рост патерналистских ожиданий, смирение с результатами приватизации, окончательным отчуждением от отношений собственности, рост чувств подавленности и терпимости к падению статуса рабочих, рост отчуждения от рабочих профессий.</p>

Насколько действенными оказались провозглашённые высшим руководством страны принципы расставания с политикой государственного патернализма? Предполагалось, что снятие государственной опеки над деятельностью предприятий и положением работников будет способствовать росту экономической самостоятельности и ответственности как предприятий, так и работников, большей уверенности и мобильности последних на рынке труда.

Реальная ситуация такова, что с разрушением всех основных форм патернализма: государства, общественных и профсоюзных организаций, трудового коллектива работник остался один на один с администрацией и хозяевами

предприятий. Его уровень зависимости от них не только не снизился, но принял архаичные формы. Так, академик М. К. Горшков в ответе на вопрос корреспондента, что изменилось в трудовых отношениях с советского времени, отмечает: «Большинство стало слушаться, подстраиваться под начальство ещё больше, чем в советское время, не выделяться, не спорить, не проявлять инициативу, потому как понимают, что по новым правилам они могут быть уволены в любой момент, а их профессиональные навыки могут оказаться невостребованными в меняющемся мире» [Горшков, 2014]. Подобного рода патерналистские установки и практики поведения следует рассматривать, скорее, как сдерживающие оковы, а не духовные скрепы в развитии российской цивилизации труда. В этой ситуации важно выявлять различные формы поведения и ценностные установки работников на преодоление традиции патернализма.

Обращение к данным социологических исследований трудового поведения рабочих промышленных предприятий и их обобщение за 1999–2014 гг. позволило выявить как устойчиво наблюдаемые проявления, так и прорывы в сложившейся за века традиции патернализма на низовом уровне трудовых взаимоотношений (см. таблицу 2).

Таблица 2

Основные типологические проявления и разрывы традиции патернализма в трудовых отношениях и поведении российских рабочих на промышленных предприятиях¹

Проявления патернализма	Разрывы и разломы патернализма
Использование социальных льгот как формы патерналистского участия работодателя в трудовой жизни работника	Объективно уменьшающийся объём социальных благ и услуг, которые могут быть реализованы вне рыночных форм обмена
Неготовность менять рабочее место, профессию даже в условиях их ущербности для работника	Готовность к смене рабочего места, профессии, предприятия при обнаружении их неэффективности
Зависимость работников от своих руководителей, рассматриваемая как ценность	Зависимость работников от своих руководителей, рассматриваемая как бремя
Взаимодействие с руководителем на основе неформальных доверительных принципов и неправовых норм	Взаимодействие с руководителем на основе формальных, контрактных принципов и правовых норм
Зависимость размера заработной платы работников в большей мере не от их личного трудового вклада, квалификации, конкретно выполненной трудовой задачи, а от конечных результатов работы всего предприятия, взаимоотношений с руководством	Зависимость размера заработной платы работников в большей мере от их личного трудового вклада, квалификации, конкретно выполненной трудовой задачи, а не от конечных результатов работы всего предприятия, взаимоотношений с руководством
Готовность к отказу от своих прав и участия в принятии решений в обмен на «заботу» о себе со стороны начальства	Защита своих прав и стремление к участию в принятии решений по производственным вопросам

¹ Эмпирически выявляются в социологических исследованиях автора 1999–2014 гг.

Важнейшей социокультурной особенностью наметившейся тенденции к прорыву традиции патернализма является конструктивно-критическая позиция рабочих по отношению к условиям труда и трудовым взаимоотношениям с руководством.

Выделение, операционализация и определение степени распространённости двух отличающихся моделей трудового поведения рабочих: *корпоративной солидарности* (построенной на принципах традиций советского трудового коллектива) и *делового партнёрства* (на принципах трудового контракта, правовых, формальных отношений с руководством), показало, что последняя формируется при условиях труда, оцениваемых как ненормальные, и высоком уровне напряжённости в отношениях с руководством. Тогда как модель корпоративной солидарности выглядит как более естественная, привычная, в большей мере отвечающая российской специфике, и по-своему приводящая к востребуемому организацией результату труда [Темницкий, 2010].

Исходным этапом в преодолении традиции патернализма могло бы стать повышение уровня индивидуальной субъектности рабочих, которая начинается с роста уважения к себе как личности. Чувство собственного достоинства рабочего всегда определялось, прежде всего, достоинством человека, созидающего своими руками материальные ценности и прекрасно осознающего, что богатство его хозяина, как и процветание страны, держится на его труде. Требование вежливого обращения и уважения личности рабочего наряду с повышением заработной платы и восьмичасовым рабочим днём являлось одним из основных в конфликтах с администрацией в начале XX в., особенно в 1905 г. [Коробков, 2003: 102]. В настоящий период процесс становления индивидуальной субъектности рабочих России вновь, как и 100 лет назад, находится на начальном этапе. Его ориентиром является модель высококвалифицированного, достойно оплачиваемого рабочего, способного свободно высказывать своё мнение, уверенного в себе на рынке труда. Предполагалось, что позитивным фактором, способствующим формированию индивидуальной субъектности, является наличие самостоятельности в работе. По всем исследованиям, проводимым в различные годы среди рабочих машиностроительных предприятий, было установлено, что большая часть из них (примерно, 3/4 среди мужчин и около 2/3 среди женщин) считала, что выполняемая ими работа носит самостоятельный характер [Темницкий, 2011а: 39]. В технологическом смысле самостоятельность, предоставляемая рабочему-исполнителю — это степень, с которой он имеет свободу и право планировать свою работу, определять темп работы, временной график и порядок её выполнения. Предполагается, что для рабочих наличие самостоятельности важно в любом качестве, определяется ли она как набор опережающих



действий по собственной инициативе и на основе собственных сил для лучшего выполнения порученной работы, либо является вынужденной реакцией на бездействие администрации по созданию нормальной организации труда. И в том и в другом случае наличие самостоятельности в работе является потенциальным фактором роста властного влияния рабочего на процесс и результаты труда и российские рабочие умело этим пользуются в своих целях. Однако полученные данные не позволили утверждать, что высокая степень наличия и ценности самостоятельности рабочего приводит к его более взыскательному отношению к руководству: от вопросов организации труда, до трудовых отношений конфликтности и участия в управлении и, следовательно, преодолении патерналистских установок. Напротив, такие рабочие чаще демонстрировали трудовой конформизм и довольство сложившимися отношениями с руководством.

Не является надёжным инструментом преодоления патернализма замеченная в исследованиях (примерно у 10% рабочих) критичность в мышлении, оценках и поведении по отношению к условиям труда, трудовым отношениям, демонстрируемая достижительность в труде на фоне неудовлетворённости его условиями [Темницкий, 2014]. При не только невостребованности этих качеств со стороны руководства предприятий, а всяческом им противодействии и подавлении, подобные проявления критичности и достижительности не могут иметь долговременного характера. Либо такие рабочие уходят с предприятия, либо пытаются совершать эпизодические консолидированные протестные действия, но чаще со временем становятся конформистами на привычной, выстраданной веками платформе патернализма. Предполагается, что только за счёт подъёма творчества, роста массовой личной инициативы в сфере труда, критического восприятия и действий по отношению к неэффективным социальным практикам, их развитию и поддержки со стороны социальных и управляющих структур возможен прорыв традиции патернализма, расставание с патернализмом как специфическим признаком российской цивилизации.

Важно учитывать, что патерналистские нормы взаимодействия в трудовых отношениях не ухудшают показателей трудового поведения рабочих и могут быть эффективно задействованы менеджментом для построения корпоративной культуры предприятия, снижения транзакционных издержек, связанных с решением тактических задач. Однако они не могут стать стратегическим фактором современных инноваций, цивилизационных перемен в сфере труда.

Список литературы

Ахиезер А. С. Россия: критика исторического опыта (социокультурная динамика России). Т. 1. От прошлого к будущему. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1997. – 804 с.

Браславский Р. Г. Цивилизационная теоретическая перспектива в социологии // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 15–24.

Гвоздев. С. Записки фабричного инспектора из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг. Изд-е второе. М.: Л. Гос. Изд-во, 1925. – 283 с.

Глобальный кризис западной цивилизации и Россия / Отв. ред. Г. В. Осипов. Изд-е 2-е, доп. М.: Книжный дом «ЛИБРКОМ», 2009. – 528 с.

Голенкова З. Т. Гражданское общество в России // Социологические исследования. 1997. № 3. С. 25–36.

Горшков М. К. Раболепие перед начальством мешает экономике России. [Электронный ресурс] // Комсомольская правда от 14 ноября 2014 г. URL: <http://www.kp.ru/daily/26307/3185618/> (дата обращения: 16.11.2014).

Данилевский Н. Я. Россия и Европа: взгляд на культурные и политические отношения Славянского мира к Германо-Романскому. 6-е изд. СПб., Издательство С.-Петербургского университета, Издательство «Глагол», 1995. С. 55–95.

Дементьев Е. М. Фабрика. Что она даёт населению и что она у него берёт. М.: Типография т-ва И. Н. Кушнерёв и К., 1893. – 246 с.

Зарубина Н. Н. Бизнес в зеркале русской культуры. М.: Анкил, 2004. – 196 с.

Зарубина Н. Н. Инновационное развитие России в цивилизационном и институциональном контексте // Мир России. 2015. № 2. С. 28–49.

Кайдалов Д. Н., Суименко Е. И. Актуальные проблемы социологии труда. М.: Экономика, 1974. – 238 с.

Капелюшников Р. И. Поведенческая экономика и новый патернализм. [Электронный ресурс] // Полит.ру. Выпуск от 12 ноября 2013 г. URL: <http://polit.ru/article/2013/11/12/paternalism/> (дата обращения: 20.04.2015).

Кара-Мурза С. Г. Государственный патернализм – цивилизационное измерение // Научный эксперт (научный электронный журнал). 2009. № 12. [Электронный ресурс] URL: http://www.marusrand.ru/text/Jornal12_2009.pdf (дата обращения: 15.03.2011).

Кордонский С. Г. Сословная структура постсоветской России. М.: Институт фонда «Общественное мнение», 2008. – 216 с.

Коробков Ю. Д. Социокультурный облик рабочих горнозаводского Урала (вторая половина XIX – начало XX века). М.: Изд-во «Слово», 2003. – 310 с.



Кравченко С. А. Патернализм // С. А. Кравченко. Социологический толковый русско-английский словарь. М.: МГИМО-Университет, 2013. — 914 с.

Кравченко С. А. Становящаяся сложная социальная реальность: проблемы новых уязвимостей // Социологические исследования. 2013а. № 5. С. 3–12.

Медведев Д. А. Россия вперёд. 2009. [Электронный ресурс] // Президент России URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/5413> (дата обращения: 21.04.2015).

Мироедов А. Н., Эйдельман Я. Л. Социально-трудовые отношения в свете перспектив развития экономики // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара: Б.и., 1999. С. 69–70.

Мирясов А. В. Мотивация труда промышленных рабочих в России в 1920-е годы // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. Под ред. А. В. Бузгалина, Д. О Чуракова, П. Шульце. М.: Экономическая демократия, 2001. С. 26–41.

Нуреев Р. М., Латов Ю. В. Постсоветское институциональное развитие: в поисках выхода из колеи власти-собственности // Мир России. 2015. № 2. С. 50–88.

Путин В. В. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации 8 июля 2000 года. [Электронный ресурс] // Президент России URL: <http://archive.kremlin.ru/text/appears/2000/07/28782.shtml> (дата обращения: 20.04.2015).

Пушкарёва И. М. Новые подходы в изучении конфликтов рабочих и предпринимателей в дореволюционной России в ракурсе дискурсивных методов исследований // Россия и мир. Памяти профессора Валерия Ивановича Бовыкина: Сб. статей. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2001. С. 291–307.

Россия как цивилизация: материалы к размышлению / Под общ. ред. О. И. Шкаратана, В. Н. Лексина. М.: Редакция журнала Мир России, 2015. — 472 с.

Сидорина Т. Ю. Цивилизация труда. Заметки социального теоретика. СПб. АЛТЕЙЯ, 2014. — 400 с.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Академический проект, 2004. — 320 с.

Сулакшин С. С. Количественная теория цивилизационногенеза и локальных цивилизаций. М.: Научный эксперт, 2013. — 176 с.

Темницкий А. Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011а. № 12. С. 35–43.

Темницкий А. Л. Социокультурное в условиях сложного общества: от нерасчлennного понятия к дуальным оппозициям // Вестник МГИМО-Университета. М.: МГИМО-Университет. 2011б. №4 (19). С. 180–188.

Темницкий А. Л. Условия формирования партнёрски ориентированных работников на российских промышленных предприятиях [Электронный ресурс] // Официальный сайт Института социологии Российской академии наук URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816> (дата обращения: 14.04.2015).

Темницкий А. Л. Феномен достижения на фоне неудовлетворённости трудом / Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования. Вып. 5 // Сб. науч. тр. / под науч. ред. И. О. Волковой; сост. Е. В. Филиппская. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. С. 387–396.

Шкаратан О. И. Цивилизационный контекст развития посткоммунистических обществ // X международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В трёх книгах. Кн. 3 / Отв. ред. Е. Г. Ясин. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2010. С. 197–205.

Paternalist Foundations of Russian Civilization in Workspace Relations

This article was prepared within the framework of the project IS RAN "Social and cultural characteristics of civilizational changes in the working culture of wage earners." Theme № 99.5.

Temnitskiy Alexander Lazarevich

Associate Professor, Department of Sociology, Moscow State Institute of International Relations (University), Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (MGIMO University of the Russian Foreign Ministry). Prospect Vernadskogo, 76, 119454, Moscow, Russia. Senior Researcher, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences. Krzhizhanovskogo str., 24/35, build 5, 117218, Moscow, Russia. E-mail: taleksandr@list.ru

Abstract. The article sheds light on the matter of treating civilization as a standalone research subject, and attempts to review paternalism as a typical feature of Russian civilization, touching upon the forms of paternalism throughout history, the social and cultural implications of paternalism, and the potential influence it may have on workspace relations at industrial plants. The main subject of this research is the paternalist traditions in the industrial workspace, which first emerged during Peter the Great's reforms and are prominent to this very day. The research targets employees of industrial plants. This article justifies the use of social and cultural approach as the most rational means of reviewing workspace relations through the prism of civilization development. Building upon the justification of the historical, social and cultural approach to defining the development stages of workspace relations, we single out and briefly describe six main types of paternalism. The article concludes the following: 1) even though paternalism has evolved from the patriarchy at the time of Peter the Great's reforms to today's corporate paternalism, this has not really lowered the level of workers' vulnerability to the abuse of power by plants' management and administration; 2) the paternalist disposition and behavioral practices among workers should be treated as an impediment rather than a spiritual bond



that has ensured the development of Russian civilization; 3) even though research reveals such traits as the workers' independence while carrying out their tasks, their critical attitude towards the working conditions and workspace relations (as revealed in their opinions and behavior), and the high labor efficiency in an unsatisfactory environment, none of these factors can be considered a reliable tool that will help fight against paternalism.

Keywords: civilization, tradition of paternalism, types of paternalism, social and cultural paternalism measurements, displays and achieves of paternalism, labour relations, workers, independence in the working activity

REFERENCES

Akhiezer A. S. Rossiya: kritika istoricheskogo opyta. [*Russia: Criticism of historical experience (social and cultural dynamics of Russia)*]. T. 1. Novosibirsk: Sibirskij khronograf, 1997. — 804 s. (In Russ.).

Braslavskij R. G. TSivilizatsionnaya teoreticheskaya perspektiva v sotsiologii. [*Civilization theoretical perspective in sociology*]. J. Sotsiologicheskie issledovaniya. 2013. № 2 S. 15–24. (In Russ.).

Gvozdev S. Zapiski fabrichnogo inspektora iz nablyudenij i praktiki v period 1894–1908 gg. [*Notes factory inspector from observation and practice in the period 1894–1908 gg.*]. Izd-e vtoroje. M.L. Gos. Izd-vo, 1925. — 283 s. (In Russ.).

Global'nyj krizis zapadnoj tsivilizatsii i Rossiya. [*The global crisis of Western civilization and Russia*]. Otv.red. G. V. Osipov. Izd-e 2-e, dop. M.: Knizhnyj dom «LIBRKOM», 2009. — 528 s. (In Russ.).

Golenkova Z. T. Grazhdanskoe obshhestvo v Rossii. [*Civil society in Russia*]. J. Sotsiologicheskie issledovaniya. 1997. № 3. S. 25–36. (In Russ.).

Gorshkov M. K. Rabolepie pered nachal'stvom meshaet ehkonomike Rossii. [*Subservience to superiors prevents economies of Russia*]. [Elektronnyj resurs]. Komsomolskaja Pravda ot 14.11.2014. URL: <http://www.kp.ru/daily/26307/3185618/> (data obrashheniya: 16.11.2014). (In Russ.).

Danilevskij N. YA. Rossiya i Evropa: vzglyad na kul'turnye i politicheskie otnosheniya Slavyanskogo mira k Germano-Romanskomu. [*Russia and Europe: look at the cultural and political relations of the Slavic world to the Germanic-Romance*]. 6-e izd. SPb., Izdatel'stvo S.-Peterburgskogo universiteta, Izdatel'stvo «Glagol», 1995. S. 55–95. (In Russ.).

Dement'ev E. M. Fabrika. CHto ona daet naseleniyu i chto ona u nego берет. [*Factory. What it gives the public and that he takes it*]. M.: Tipografiya t-va I. N. Kushnerev i K, 1893. — 246 s. (In Russ.).

Zarubina N. N. Biznes v zerkale russkoj kul'tury. [*Business in the mirror of Russian culture*]. M.: Ankil, 2004. — 196 s. (In Russ.).

Zarubina N. N. Innovatsionnoe razvitie Rossii v tsivilizatsionnom i institutsional'nom kontekste. [*Innovative development of Russia's civilization and institutional context*]. J. Mir Rossii. 2015. № 2. S. 28–49. (In Russ.).

Kaydalov D. N., Suimenko E. I. Aktual'nye problemy sotsiologii truda. [*Actual problems of the sociology of labor*]. M.: Ekonomika, 1974. — 238 s. (In Russ.).

Kapelyushnikov R. I. Povedencheskaya ehkonomika i novyj paternalizm. [*Behavioral economics and the new paternalism*]. [Elektronnyj resurs]. Polit.ru. URL: <http://polit.ru/article/2013/11/12/paternalism/> (data obrashheniya: 20.04.2015). (In Russ.).

Kara-Murza S. G. Gosudarstvennyj paternalizm – tsivilizatsionnoe izmerenie. [*State paternalism – civilizational dimension*]. J. Nauchnyj ehkspert (nauchnyj ehlektronnyj zhurnal). 2009. № 12. [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.marusand.ru/text/Jornal12_2009.pdf (data obrashheniya: 15.03.2011). (In Russ.).

Kordonskij S. G. Soslovnaya struktura postsovetsoj Rossii. [*The class structure of post-Soviet Russia*]. M.: Institut fonda «Obshhestvennoe mnenie», 2008. — 216 s. (In Russ.).

Korobkov YU. D. Sotsiokul'turnyj oblik rabochikh gornozavodskogo Urala (vtoraya polovina XIX — nachalo XX veka). [*Socio-cultural image of the Urals mining and metallurgical workers (second half of XIX — early XX century)*]. M.: Izd-vo «Slovo», 2003. — 310 p. (In Russ.).

Kravchenko S. A. Paternalizm. S. A. Kravchenko. Sotsiologicheskii tolkovyi russko-angliiskii slovar'. M.: MGIMO-Universitet, 2013. — 914 p. (In Russ.).

Kravchenko S. A. Stanoviashchiasia slozhnaia sotsial'naija real'nost': problemy novykh uiazvimostei. [*It is becoming a complex social reality: the challenges of new vulnerabilities*]. J. Sotsiologicheskie issledovaniya, 2013a. № 5. P. 3–12. (In Russ.).

Medvedev D. A. Rossiya vpered. 2009. [*Go Russia*]. [Elektronnyj resurs]. President Rossii. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/5413> (data obrashheniya: 21.04.2015). (In Russ.).

Miroedov A. N., Ejdel'man YA. L. Sotsial'no-trudovye otnosheniya v svete perspektiv razvitiya ehkonomiki. [*Social and labor relations in the light of the economic outlook*]. Sotsial'no-trudovye otnosheniya: sostoyanie i tendentsii razvitiya v Rossii. Samara: B.i., 1999. P. 69–70. (In Russ.).

Miryasov A. V. Motivatsiya truda promyshlennykh rabochikh v Rossii v 1920-e gody. [*The motivation of industrial workers in Russia in 1920*]. Rabochij klass v protsessakh modernizatsii Rossii: istoricheskij opyt. Pod red. A. V. Buzgalina, D. O. Churakova, P. Shul'tse. M.: Ekonomicheskaya demokratiya, 2001. S. 26–41. (In Russ.).

Nureev R. M., Latov YU. V. Postsovetsoe institutsional'noe razvitie: v poiskakh vykhoda iz kolei vlasti-sobstvennosti. [*The post-Soviet institutional development: to find a way out of the rut of power-property*]. J. Mir Rossii. 2015. № 2. S. 50–88. (In Russ.).

Putin V. V. Poslanie Federal'nomu Sobraniyu Rossijskoj Federatsii 8 iyulya 2000 goda. [*Address to the Federal Assembly of the Russian Federation, July 8, 2000*]. [Elektronnyj resurs]. President Rossii. URL: http://archive.kremlin.ru/text/appears/2000/07/28782_shtml (data obrashheniya: 20.04.2015). (In Russ.).

Pushkareva I. M. Novye podkhody v izuchenii konfliktov rabochikh i predprinimatelej v dorevoljutsionnoj Rossii v rakurse diskursivnykh metodov issledovanij. [*New approaches in the study of conflict of workers and employers in pre-revolutionary Russia from the perspective of discursive research methods*]. Rossiya i mir. Pamyati professora Valeriya Ivanovicha Bovykina: Sb. statej. M.: “Rossijskaya politicheskaya ehntsiklopediya” (ROSSPEHN), 2001. P. 291–307. (In Russ.).

Rossiya kak tsivilizatsiya: materialy k razmyshleniyu. [*Russia as a civilization: the materials for reflection*]. Pod obshh. red. O. I. Shkaratana, V. N. Leksina. M.: Redaktsiya zhurnala Mir Rossii, 2015. — 472 p. (In Russ.).

Sidorina T. YU. TSivilizatsiya truda. Zаметki sotsial'nogo teoretika. [*The civilization of labor. Notes social theorist*]. SPb. ALETEJYA, 2014. — 400 s. (In Russ.).

Stanovlenie trudovykh otnoshenij v postsovetsoj Rossii. [*The formation of labor relations in post-Soviet Russia*]. Pod red. Dzh. DeBardeleben, S. Klimovoj, V. Yadova. M.: Akademicheskij proekt, 2004. — 320 s. (In Russ.).

Sulakshin S. S. Kolichestvennaya teoriya tsivilizatsionogeneza i lokal'nykh tsivilizatsij. [*The quantity theory of local civilizations and tsivilizatsionogeneza*]. M.: Nauchnyj ehkspert, 2013. — 176 s. (In Russ.).



Temnitskij A. L. Samostoyatel'nost' v rabote kak faktor formirovaniya sub'ektnosti rabochikh Rossii. [*Autonomy in the work as a factor of subjectivity workers in Russia*]. J. Sotsiologicheskie issledovaniya. 2011a. № 12. S. 35–43. (*In Russ.*).

Temnitskij A. L. Sotsiokul'turnoe v usloviyakh slozhnogo obshhestva: ot neraschlenennogo ponyatiya k dual'nym oppozitsiyam. [*Socio-cultural in a complex society of undifferentiated concepts to dual opposition*]. J. Vestnik MGIMO-Universiteta. M.: MGIMO-Universitet. 2011b. № 4 (19). S. 180–188. (*In Russ.*).

Temnitskij A. L. Usloviya formirovaniya partnerski orientirovannykh rabotnikov na rossijskikh promyshlennykh predpriyatiyakh. [*Conditions of formation of partnership-oriented employees at Russian industrial enterprises*]. [Elektronnyj resurs]. Ofitsial'nyj sayt Instituta sotsiologii Rossijskoj akademii nauk. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=1816> (data obrashheniya: 14.04.2015). (*In Russ.*).

Temnitskij A. L. Fenomen dostizhitel'nosti na fone neudovletvorennosti trudom. Sovremennyy menedzhment: problemy, gipotezy, issledovaniya. [*Phenomenon dostizhitel'nosti against the backdrop of dissatisfaction difficulty*]. Vyp. 5. Sb. nauch. tr. pod nauch. red. I. O. Volkovoj; sost. E. V. Filipskaya. M.: Izd. dom Vyshej shkoly ehkonomiki, 2014. S. 387–396. (*In Russ.*).

Shkaratan O. I. Tsivilizatsionnyj kontekst razvitiya postkommunisticheskikh obshhestv. [*Civilizational context of the post-communist*]. X mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ehkonomiki i obshhestva. V trekh knigakh. Kn. 3. Otv. red. E. G. Yasin. M.: Izdatel'skij dom GU VSHE, 2010. S. 197–205. (*In Russ.*).