

Научный журнал

# Гуманитарные ведомости

Тульского государственного педагогического  
университета имени Л. Н. Толстого

Июнь 2018

Выпуск II (26)

ISSN 2304–4772

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тульский государственный педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого»**



**ГУМАНИТАРНЫЕ ВЕДОМОСТИ  
ТГПУ им. Л. Н. Толстого**

***Научный журнал***

**Выпуск 2 (26)  
Июнь 2018 г.**

**Тула  
2018**

**ГУМАНИТАРНЫЕ  
ВЕДОМОСТИ  
ТГПУ им. Л. Н. Толстого**

*Научный журнал*

включен в перечень ВАК  
МОиН РФ № 2191 от  
30.11.2017 г.

Выходит 4 раза в год

**Выпуск 2 (26)  
Июнь 2018 г.**

Дата выхода в свет: 30.06.2018

Главный редактор –  
доктор философских наук,  
профессор *Е. Д. Мелешко*

Заместитель главного редактора –  
доктор философских наук,  
профессор *В. Н. Назаров*

Заместитель главного редактора –  
доктор философских наук,  
профессор *В. П. Римский*

Ответственный редактор –  
кандидат философских наук,  
доцент  
*А. В. Слобожанин*

Технический редактор –  
кандидат философских наук  
*Е. Г. Мартыанова*

Учредитель –  
ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л. Н.  
Толстого».

СМИ зарегистрировано в  
Роскомнадзоре 24.03.2017 г.

Свидетельство  
ЭЛ № ФС 77 - 69182  
Online ISSN 2304-4772

© ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2018  
© Авторы статей, 2018

Адрес учредителя и редакции:  
300026, Тула, просп. Ленина,  
125, корп. 4, комн. 332.  
Телефон: 8 (4872) 65-74-37.  
Электронный адрес:  
[phileo@tsput.ru](mailto:phileo@tsput.ru)

**СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА**

**ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ**

*Борисов С. Н., Дмитраков А. М.* К критике биополитики. Небезопасный Другой и противоречия безопасности эпохи постмодерна.....5  
*Назаров В. Н.* Антитеодицея А. Ф. Лосева: «этика зла» как источник веры.....14  
*Валеева Г. В.* Теодицея и антроподицея в русской религиозной философии: XIX-XX вв.: аналитический обзор .....19  
*Итунина Н. Б., Новикова Ж. А.* Генезис профессиональной этики: от общественной регламентации к профессиональной саморефлексии и саморегуляции.....29  
*Пак Г. С., Хусяинов Т. М.* Эмоциональный контроль и этические проблемы профессиональной деятельности.....43  
*Курилов С. Н., Кузьминов М. Ю.* Формирование мотивации к изучению социально-гуманитарных дисциплин у студентов технических вузов.....55

**Научные сообщения аспирантов и магистрантов**

*Мигушов К. А.* Ценностные основания морально-правовой реальности современной России.....61  
*Одегова К. И.* Анимационный кинематограф как объект комплексного гуманитарного исследования: философский аспект.....65

**ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ КУЛЬТУРЫ**

*Бубнов Ю. А., Гаршин Н. А.* Проблема толерантности в античной и средневековой культуре: ретроспективный анализ.....75  
*Каширин А. Ю.* Страх как культурная экзистенция современной мифологии.....83  
*Романова Е. В.* Информационное общество: проблема новизны.....93

**Научные сообщения аспирантов и магистрантов**

*Аббасов Р. Г.* Субкультурная природа «цветных» революций на рубеже тысячелетий.....106  
*Артюшкина В. В.* Праздничная культура как способ социальной консолидации.....116

**ШКОЛЬНЫЙ УЧЕБНИК КАК ИНФОРМАЦИОННЫЙ КОД  
КУЛЬТУРЫ**

*Ромашина Е. Ю.* Извне и изнутри: европейские образцы на страницах российских азбук, букварей, книг для чтения второй половины XIX – начала XX вв.....127

Сведения об авторах.....142  
Правила направления, рецензирования и опубликования статей в научном издании «Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого» (на русском и английском языках).....144

**GUMANITARNYYE VEDOMOSTI  
TGPU im. L. N. Tolstogo**

*The scientific journal*

is included in the list of  
the Higher Attestation  
Commission of the Ministry of  
Education and Science of the  
Russian Federation No. 2191 of  
November 30, 2017.

Published 4 times a year

**Issue 2 (26)  
June 2018**

Released on June 30, 2018

**Editor in chief –**  
Doctor of Philosophy,  
Professor *E.D. Meleshko*  
**Deputy editor –**  
Doctor of Philosophy,  
Professor *V.N. Nazarov*  
**Deputy Editor -**  
Doctor of Philosophy,  
Professor *V.P. Rimskiy*  
**Executive editor –**  
Candidate of Philosophy  
*V.A. Slobozhanin*  
**Technical editor –**  
Candidate of Philosophy  
*E.G. Martyanova*

**Founder –**  
**Tula State Lev Tolstoy Pedagogical  
University.**  
Mass media are registered in Federal  
Service for Supervision of  
Communications, Information  
Technology and Mass Media  
on March 24, 2017.  
Registration certificate  
EL № FS77-69182

**Online ISSN 2304-4772**

© Tula State Lev Tolstoy Pedagogical  
University, 2018  
© Authors of articles, 2018

**Address of the publisher  
and the editorial office:**  
300026, Tula, Lenin Prospekt, 125,  
Build. 4, room 332.  
Phone: 8 (4872) 65-74-37.  
Email address: phileo@tspu.ru

**TABLE OF CONTENTS**

**PHILOSOPHICAL SCIENCES**

*Borisov S. N., Dmitrakov A. M.* To the criticism of biopolitics. Unsafe Other and security contradictions of the postmodern epoch.....5  
*Nazarov V. N. A. F.* Losev's anti-theodice: "ethics of evil" as a source of faith.....14  
*Valeeva G. V.* Theodicy and anthropodicy in Russian religious philosophy of the 19th-20th centuries: analytical review .....19  
*Itunina N. B., Novikova Zh. A.* Genesis of professional ethics evolving from public regulation to professional self-control.....29  
*Pak G. S., Khusyainov T. M.* Emotional control and ethical problems of professional activity.....43  
*Kurilov S. N., Kuzminov Y. M.* Formation of motivation to the study of social-humanitarian disciplines of students of technical universities.....55

**Postgraduate and graduate students' scientific reports**

*Migushov K. A.* Value bases of moral and legal reality of modern Russia.....61  
*Odegova K. I.* Animation cinematograph as an object of complex humanitarian research: philosophical aspect.....65

**THEORY AND HISTORY OF CULTURE**

*Bubnov Yu. A., Garshin N. A.* The issue of tolerance in ancient and medieval culture: retrospective analysis.....75  
*Kashirin A. Yu.* Fear as a cultural existence of modern mythology.....83  
*Romanova E. V.* Information society: novelty problem .....93

**Postgraduate and graduate students' scientific reports**

*Abbasov R. G.* Subcultural nature of "color revolutions" at the turn of the millennium.....106  
*Artyushkina V. V.* Festive culture as a way of social consolidation.....116

**SCHOOL TEXTBOOK AS INFORMATIONAL CULTURE CODE**

*Romashina E. Yu.* Outside and inside: European images on the pages of Russian alphabets, ABC books, books for reading, the second half of 19th – early 20th centuries.....127

**Information about the authors.....142**  
**The rules for submitting, reviewing, and publishing articles in scientific journal 'Gumanitarnyye vedomosti TGPU im. L. N. Tolstogo' (In Russian and English).....144**

**Г. С. Пак**

*Национальный исследовательский Нижегородский  
государственный университет им. Н. И. Лобачевского*

**Т. М. Хусяинов**

*Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»*

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ И ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ\***

В работе анализируются современные тенденции трудовых отношений, предполагающие контроль за эмоциями сотрудников. В то время как одни компании используют новые мотивационные технологии, ориентированные на достижение человеком чувств удовлетворения и удовольствия; другие используют негативную мотивацию для борьбы с отрицательными эмоциями. В этих условиях формируется новое неравенство - эмоциональное, когда одним приходится скрывать свои эмоции, развивать в себе навыки управления ими, в то время как другие получают положительные стимулы для выработки позитивных эмоций. Смысл эмоционального контроля рассматривается в аспекте практической философии.

**Ключевые слова:** эмоциональный контроль, профессиональная этика, трудовые отношения, постматериальные ценности, мотивация, субъект контроля.

**G. S. Pak**

*National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod  
(Nizhny Novgorod, Russia)*

**T. M. Khusyainov**

*National Research University Higher School of Economics  
(Nizhny Novgorod, Russia)*

## **EMOTIONAL CONTROL AND ETHICAL PROBLEMS OF PROFESSIONAL ACTIVITY**

In the paper, modern trends in labor relations are analyzed, suggesting control over the emotions of employees. While some companies use new motivational technologies aimed at achieving a person's sense of satisfaction and pleasure; others use negative motivation to fight negative emotions. In these conditions, a new inequality is formed - emotional, when one has to hide their emotions, develop their management skills, while others receive positive incentives for generating positive emotions. The meaning of emotional control is considered in the aspect of practical philosophy.

**Keywords:** emotional control, professional ethics, labor relations, postmaterial values, motivation, subject of control.

### *Антропологический идеал труда*

На протяжении всей истории труд был основой выживания человека и общества, являлся важнейшим фактором сильной внутригрупповой солидарности, необходимой для обеспечения экзистенциальной безопасности [20].

Антропологическая значимость труда состоит в том, что трудовая деятельность является атрибутивным свойством человека. Антропологический идеал труда ярко представлен в марксистской философии. К. Маркс в

---

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-011-00335

«Капитале» рассматривает труд как процесс обмена веществ между человеком и природой. «Веществу природы он сам противостоит как сила природы... Воздействуя... на внешнюю природу и изменяя её, он в тоже время изменяет собственную природу. Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти» [8 с. 88]. При этом Маркс прекрасно понимал, что, «чем меньше труд увлекает рабочего своим содержанием и способом исполнения, следовательно, чем меньше рабочий наслаждается трудом как игрой физических и интеллектуальных сил», тем больше волевых усилий должен прилагать сам человек [8, с. 89].

Антропологическому идеалу труда как творческой созидательной деятельности противостоит отчужденный человеческий труд. Все исторические коллизии происходят под влиянием того напряжения, которое постоянно существует в поле труда. На всем протяжении существования человеческой цивилизации преобладал массовый, подневольный, отчужденный труд. Труд как «игра интеллектуальных и физических сил» был достоянием немногих.

### *Идеал и реалии XX века*

В фокусе внимания современная эпоха. Нас интересует насколько современные трудовые отношения приблизились к антропологическому идеалу труда. Процессы гуманизации, демократизации, характеризующие XX век, существенно изменили отношение работников к трудовой деятельности. Почти век психологи анализируют эмоции и эмоциональные состояния работников, создают мотивационные технологии и способы повысить заинтересованность человека в создании отчуждаемого от него продукта. О взаимосвязи эмоций и мотивации писали многие исследователи С. Л. Рубинштейн, К. Е. Изард и др. Изард выдвинул предположение, что эмоции, взаимодействуя с побуждением, регулируют его одним из трех способов: усиливают, ослабляют, подавляют [2]. При этом, вслед за трансформацией рынка труда меняются и сами мотивационные технологии. Активно развивается такое направление, как управление человеческими ресурсами.

Особое значение это имело в индустриальную эпоху, когда работодатель нес определённые материальные издержки, связанные с условиями труда и социальными гарантиями, и был заинтересован в повышении эффективности работника и максимизации прибыли. Речь шла о том, как сделать отчужденный труд более привлекательным не меняя его содержания.

Вторая половина XX века ознаменовалась большим количеством серьёзных перемен, получивших названия революций – Информационная революция, Профессиональная революция, Сексуальная революция и т.д. В этих условиях поменялась и социально-трудовая структура общества: сформировался глобальный рынок с международной конкуренцией, начался рост самозанятости; новая волна автоматизации привела к тому, что доля физического труда стала заметно уступать интеллектуальному; производство стало ориентироваться не на массовость, а уникальность и быстрое развитие и т.д. Огромное значение приобретает ИТ-сфера и сфера услуг, в то время как другие – промышленная и сельскохозяйственная – постепенно сокращаются.

В этих условиях начали меняться и мотивационные технологии, которые применяются в условиях новой социально-трудовой структуры. С одной стороны, на смену материальной стимуляции пришли новые технологии, основанные на постматериальных ценностях, а с другой – работники вынуждены скрывать или даже изменять свои эмоции, заниматься самомотивацией и саморазвитием.

### *Постматериальные ценности и мотивация труда*

Жизненный мир человека существенно изменился с переходом к новому постиндустриальному обществу. В эту новую эпоху модно рассуждать о постматериальных ценностях. Их возникновение во многом связано с обеспечением высоких стандартов жизни большинству граждан. В условиях массовых гарантий социального минимума на место базовых «потребностей выживания» приходят постматериальные ценности [5]. К их числу относятся самореализация, внутренняя гармония, равенство, свобода и т.д. Т.е. граждане имеют возможность не заботиться о своём выживании, и встаёт лишь вопрос какие ценности важнее для них лично – материальные или постматериальные, машина или умение танцевать сальсу. К мотивационным технологиям, ориентированным на новые постматериальные ценности, можно отнести геймификацию и креативизацию. Человечество уверенно движется вверх согласно пирамиде А. Маслоу. Геймификация и креативизация не только дань моде и результат подражания западным образцам, а новая постановка старой проблемы – о соотношении труда, игры и творчества.

Под геймификацией профессиональной деятельности чаще всего подразумевается применение различных игровых подходов для мотивации сотрудников. В постмодернистской рефлексии на первый план выходит такой экзистенциальный феномен как игра, происходит трансформация от «человека труда» к «человеку игры» [9, с. 127-130]. Труд в Эпоху Постмодерна должен приносить удовольствие. Подчеркнем, что позитивные эмоции достигаются не за счет изменения характера труда, а его субъективного восприятия и изменения мотивации. И. Кант отмечал особую значимость мотивов в оценке поступка [6, с. 450]. В этой связи вспомним притчу о каменотесе. Человек весь в слезах обтачивает камень, при этом горько жалуется на жизнь. Он вынужден делать это каждый день, иначе он умрет с голоду. Другой каменотес молчалив, собран. Изо дня в день обтачивая камни, он видит в этом свой долг перед семьей. В третьем случае, занимаясь той же самой тяжелой работой, каменотес поет радостную песню, ибо он обрабатывает камни, чтобы построить новый храм. Именно это факт берут на вооружение сторонники геймификации, чтобы сделать профессиональную деятельность более привлекательной для человека, не меняя её содержания, но меняя её мотивацию.

Другая важная тенденция, отражающая постматериальные ценности – креативизация, означающая повышение роли творческого подхода в решении профессиональных задач, умение определять все возможные альтернативы и выбирать одну из них.

Эти технологии активно внедряются в различные сферы деятельности: образование, маркетинг и продвижение на рынке, профессиональную деятельность человека. Они ориентируют работника на развитие индивидуальных профессиональных способностей, удовлетворяют запросы личности, давая ей положительные эмоции и мотивируя профессиональную деятельность.

Мыслители всегда стремились к тому, чтобы сделать жизнь человека счастливой: Аристотель говорил о счастье как цели действий человека [1]. Он должен стремиться к счастью. Сенека говорил о том, что все люди хотят жить счастливо [12]. Современные работодатели (например, в компаниях «Яндекс» и «Запос») активно внедряют корпоративные метрики для измерения уровня счастья своих сотрудников, а современный HR-менеджмент говорит об «удовольствии от выполнения работы» или «увлекательности рабочем процессом» [7].

Постмодернизм, стремясь отказаться от противоречия «труд-досуг», способствует размыванию границ между трудовой деятельностью и развлечением, обогащая первое игрой или творчеством, дабы сделать его более интересным и духовно-насыщенным. Особое значение эти технологии приобретают в условиях формирования так называемого креативного класса. Для этой категории людей труд является не просто способом материального обеспечения себя и своей семьи, а одним из источников получения удовольствия, самореализации [15]. Если не уподобляться древним грекам, которые всякий труд за материальное вознаграждение считали унижительным, то важно отметить возможность наличия творческого характера труда у наемного работника. Если геймификация изменяет внешнюю мотивацию трудовой деятельности, то креативизация делает труд в большей степени творческой деятельностью и приближает его к антропологическому идеалу.

#### *Контроль эмоций в трудовой деятельности*

В то время как специалисты озабочены тем, как сделать профессиональную деятельность одних более привлекательной путем геймификации, а путем креативизации превратить её в процесс самореализации индивида, другие вынуждены продолжать работать на низкооплачиваемой, неинтересной работе, постоянно испытывая отрицательные эмоции, раздражение или даже агрессию. В современном обществе, где ведущей становится сфера услуг, растёт и число работников, постоянно взаимодействующих с другими людьми. Как продемонстрировали многочисленные исследования, их эмоции влияют на работу, на взаимодействие с клиентом и, нередко, на число жалоб или желание обратиться за услугой вновь [19, 22, 28]. Так, исследование среди медицинского персонала в больницах Китая продемонстрировало прямую зависимость между умением контролировать свои негативные эмоции и эффективностью работы, а также удовлетворенностью пациентов [30].

Происходящие сегодня с невероятной скоростью изменения влияют на человека, на его понимание происходящего и порождают страх перед

неизвестностью. В социально-трудовой сфере, где динамичные процессы автоматизации постоянно вытесняют целые группы работников, финансовая нестабильность и процессы слияния компаний не могут не оказывать влияние на работников. Даже небольшие организационные изменения вносят колебания в эмоциональное состояние сотрудников [24].

Сегодня формулируются четкие требования к эмоциональному состоянию работников. Достаточно давно появились правила для персонала сектора услуг относительно вежливого отношения к клиенту и приветливому выражению лица. Но это само по себе не гарантирует эффективности выполнения работы, тем более не может быть распространено на все профессии.

Поэтому следующим шагом стало наблюдение за эмоциями работников с последующей реакцией. В качестве материала для анализа могут быть использованы любые проявления человеческой деятельности – речь, выражение лица, конкретные действия, а следующий шаг – анализ мозговой активности.

Современные технологии позволяют в постоянном режиме анализировать деятельность человека, особенно если он работает в помещениях, предоставляемых работодателем, пользуется его техническими средствами. Почти 80% американских компаний ведут активный мониторинг деятельности своих сотрудников [25]. Все звонки записываются, электронная почта и сообщения в виртуальных рабочих средах хранятся на серверах, а видеокамеры позволяют постоянно наблюдать за невербальными характеристиками – выражением лица, движениями, жестами.

Цифровая революция и соответствующие технологии позволяют максимально автоматизировать сбор, хранение, анализ подобной информации, предоставляя либо результат проведенного исследования, либо непосредственно влияя на работника. Причем весь этот процесс происходит автоматически, а система может самообучаться.

В статье 2015 года описывается интеллектуальная система мониторинга, базирующаяся на наблюдениях за строителями китайского метро и создании базы знаний о рискованном поведении. Используя Большие данные и Облачные вычисления, система быстро обнаруживает в огромном массиве данных видеонаблюдения опасное поведение и сообщает об этом [23]. Любые действия человека могут быть проанализированы искусственным интеллектом, например, речь сотрудников колл-центра [29].

Новый шаг, который широко освятили СМИ – внедрение в 10 китайских компаниях специальных систем эмоционального мониторинга, основанного на мозговых импульсах. Данные собираются при помощи специальных головных уборов с вмонтированными датчиками [4]. Как утверждает издание «South China Morning Post», системы эмоционального мониторинга используются в промышленности, на общественном транспорте, государственных и военных учреждениях [17].

Необходимость подобного мониторинга обосновывается тем, что эмоциональные состояния одного человека могут повлиять на работу всей производственной цепочки. Устройства определяют усталость и утомляемость,

в частности, среди водителей, пилотов или машинистов, оперативно сообщая о необходимости замены. Система эмоционального мониторинга может анализировать работников других отраслей, в результате чего на основании данных системы сотрудники могут получать дополнительные выходные или быть понижены в должности. Страх подобных изменений может порождать негативные эмоции, а кадровые меры вызвать депрессию среди работников.

В попытке снизить человеческий фактор при помощи активного использования технологий контроля, сокращается свобода личности, теряется человечность. Человек превращается в подобие машины, у которой вместо программы задающей алгоритм действия – контроль со стороны другой машины и страх потерять работу.

Человек не свободен в своих эмоциях и скован в действиях. В условиях «Общества риска» он заинтересован в том, чтобы сохранить работу, для чего необходимо соблюдать правила. Одно из них – иметь положительные эмоции и мотивацию. В условиях растущего прекаритета, т.е. категории работников слабо или вообще социально-незащищенных со стороны своего работодателя, правило превращается в требование. Кроме отсутствия социальных гарантий работники нередко теряют и такой важный компонент как мотивационные механизмы со стороны организации, в результате чего вынуждены заниматься самомотивацией.

На фоне этого возникает такое новое явление как «гибкие навыки» или «soft skills», к числу которых относятся «эмоциональный интеллект» (EI) и «самотивация». Несомненно, эти навыки имеют большое значение и пользу для человека во всех сферах его жизни, и не только в профессиональной, но и в семейной. Они помогают строить взаимодействие, способствуют развитию эмпатии [18], а также повышают удовлетворенность работой [27]. Саловой и Майер определили эмоциональный интеллект как способность оценивать, выражать и регулировать эмоции (свои и чужие) [26]. Однако, важен и тот факт, что человек вновь теряет свободу самовыражения, причем осознанно и самостоятельно, когда начинает контролировать свои эмоции, дабы они не мешали работе.

Крупные компании и организации [21], университеты [16], а также сами люди стремятся, чтобы современный работник овладел всеми этими качествами – гибкими навыками. Компании хотят, чтобы работник был более эффективен, а сам человек стремится достичь счастья и успешности, в очередной раз отказываясь от свободы.

Стоит также уделить внимание самозанятым, чье число продолжает расти во всем мире, в отличие от сотрудников компаний они не должны подчиняться корпоративным правилам, однако, ориентация на личный успех и необходимость обеспечивать себя материально также накладывают необходимость эмоционального контроля, причем самостоятельного.

### *Эмоциональное неравенство*

В то время как одни работники получают возможность саморазвития, чью деятельность стремятся сделать более привлекательной, интересной, для

чего используются различные позитивные мотивационные технологии, другие вынуждены делать усилие над собой, улыбаться клиенту, справляться со стрессом, заниматься самомотивацией. На смену прежним проявлениям неравенства приходит новое – эмоциональное. Ещё И. Гофман продемонстрировал как эмоции становятся инструментом социального конструирования, особенно в условиях встречи лицом к лицу, т.е. погружения в общий фокус внимания. Так как подобное «столкновение» включает обмен эмоциональными реакциями, это способствует становлению солидарности [13].

В то время как одни вынуждены работать, соблюдая поставленные нанимателем условия, другие – получают глубокое удовлетворение и удовольствие от своей профессиональной деятельности, при этом в обоих случаях речь идет о наемных работниках

Этика деловых отношений под влиянием передовых когнитивных исследований и цифровых технологий трансформируется от необходимости внешнего проявления к необходимости изменения внутренних ощущений, заставляя человека делать над собой усилие.

Эмоциональный диссонанс, возникающий у сотрудников, нередко становится причиной неэффективной деятельности, неудовлетворенностью работой и эмоционального истощения. Поэтому психологи говорят о необходимости проявления сотрудниками своей самости, подлинных эмоций. В этом случае будет признано право человека быть человеком, а не машиной, и даст ему возможность достигнуть счастья...

Но на этой оптимистичной фразе нельзя закончить. Согласно требованиям современных социальных технологий, счастье должно быть измерено. На трудность операционализации такого понятия как «счастье» обращал внимание П. Сорокин в своей заметке «Социологический прогресс и принцип счастья» [14, с. 507-512]. Подводя итог нашим рассуждениям, мы должны определиться со своей позицией: благо или проклятие эмоциональный контроль. Эмоциональный контроль существовал всегда, представление об уместности или неуместности проявления тех или иных чувств является итогом социализации, результатом усвоения наличной культуры. Для того чтобы дать оценку эмоциональному контролю, необходимо представить его в этическом измерении. В западноевропейской культуре с преобладающим аполлоновским началом, эмоциональный самоконтроль само собой разумеющееся начало. Рассуждая о страстях, Рене Декарт полагал, что надо «... иметь твердое и постоянное решение исполнять все, советуемое рассудком, не поддаваясь страстям и влечениям...» [3, с. 222]. А. С. Пушкин и вложил в уста Евгения Онегина слова, обращенные к Татьяне: «Учитесь властвовать собой» [11, с. 91]. Как и в случае с каменотесом существуют три сценария. 1) Положительные эмоции, сопровождающие творческую деятельность, не требуют специального контроля, кроме того, который усвоен в процессе социализации. 2) Человек считает своим долгом контролировать эмоции. Это внутренняя мотивация и Кант считал её вершиной морального сознания. Третий сценарий о внешнем эмоциональном контроле нежелателен, но кроме традиционного измерения он имеет и цифровое. Кто контролирует проявление эмоций человек или машина?

Если машина, то есть, техническая система мониторинга, то это начало нового витка в развитии цивилизации. Если эпоха Возрождения начала перекачку атрибутов божественного на человека [10], то Постмодерн перекачивает атрибуты человеческого на информационно-технические системы. В ближайшей перспективе цивилизация вполне возможно продолжит существование, но будет ли она человеческой?

### Литература

1. Аристотель. Сочинения. В 4 т. М.: Мысль, 1984. Т. 4. 528 с.
2. Бабушкин Г. Д., Яковлев Б. П., Бабушкин Е. Г. Взаимосвязь мотивации и эмоций в экстремальной деятельности [Электронный ресурс] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 2 (57). С. 18-20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-motivatsii-i-emotsiy-v-ekstremalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 11.02.2018).
3. Декарт Р. Сочинения / пер. Н. Н. Сретенского. Казань: Типо-лит. Имп. ун-та, 1914. Т. 1. 244 с.
4. Исаченко А. Что такое эмоциональный интеллект и почему он так важен [Электронный ресурс] // BBC. News/Русская служба : сайт. 2018. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-40716336> (дата обращения: 11.02.2018).
5. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. Политические исследования. 1997. № 4. С. 6 ; то же [Электронный ресурс]. URL: [http://www.politstudies.ru/index.php?page\\_id=453&id =2291](http://www.politstudies.ru/index.php?page_id=453&id =2291) (дата обращения: 11.02.2018).
6. Кант И. Сочинения. В 6 т. / под ред. В. Ф. Асмуса, А. В. Гулыги, Т. И. Ойзермана. М.: Политиздат, 1965. Т. 4. Ч. 1. 544 с.
7. Маркеева А. В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1923-1936 ; то же [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23766034> (дата обращения: 11.02.2018).
8. Маркс К. Собр. соч. В 50 т. Т. 46. Ч. 2 : Экономические рукописи К. Маркса 1857-1859 годов (первоначальный вариант «Капитала»). М.: Изд-во полит. лит., 1969. 244 с.
9. Могилевская Г. И. «Смерть труда»: постмодернистская рефлексия и реалии // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2012. № 3 (17). Ч. 1. С. 127-130.
10. Пелипенко А. А. Генеалогия морали успеха // Личность. Культура. Общество. 2015. Том XVII. Вып. 3-4. С.122-137.
11. Пушкин А. С. Евгений Онегин // Евгений Онегин. Драматические произведения. Романы. Повести. М.: Худож. лит., 1977. С. 28-200.
12. Сенека. О счастливой жизни // Римские стоики: Сенека, Эпиктет, Марк Аврелий. М.: Республика, 1995. 463 с.

13. Сергеева О. Социологи об эмоциях: введение к тематическому разделу номера // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12 : Социология. 2016. Вып. 4. С. 3-11; то же [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/6321/1/00-Ot%20redaktsii.pdf> (дата обращения: 11.02.2018).
14. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 543 с.
15. Хусяинов Т. М. Тенденции геймификации и креативизации в трудовых отношениях эпохи Постмодерна // Философия хозяйства. 2017. № 2. С. 93-104.
16. Brown R. B. Emotions and Behavior: Exercises In Emotional Intelligence // Journal of Management Education. 2003. Vol. 27. Is. 1. P. 122-134.
17. Chen S. «Forget the Facebook leak»: China is mining data directly from workers' brains on an industrial scale [Electronic resource] // South China Morning Post : site. URL: <http://www.scmp.com/news/china/society/article/2143899/forget-facebook-leak-china-mining-data-directly-workers-brains> (дата обращения: 11.02.2018).
18. Cooper R. K. Applying emotional intelligence in the workplace [Electronic resource] // Academic OneFile: site. 2018. URL: <https://link.galegroup.com/apps/doc/A20251750/AONE?u=googlescholar&sid=AONE&xid=d8e7437e> (дата обращения: 11.02.2018)
19. Dolen van W., Ruyter de K., Lemmink J. An empirical assessment of the influence of customer emotions and contact employee performance on encounter and relationship satisfaction // Journal of Business Research. 2004. Vol. 57. Is. 4. P. 437-444.
20. Inglehart R. F. Evolutionary Modernization Theory: Why People's Motivations are Changing // Changing Societies & Personalities. 2017. Vol. 1. № 2. P. 136-151.
21. Hopkins M. M. Emotional intelligence and board governance: leadership lessons from the public sector // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22. Is. 7. P. 683-700.
22. Grandey A. A. Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor [Electronic resource] // Journal of occupational health psychology. 2000. Т. 5. № 1. P. 95-110. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Alicia\\_Grandey/publication/12655757\\_Emotion\\_regulation\\_in\\_the\\_workplace\\_A\\_new\\_way\\_to\\_conceptualize\\_emotional\\_labor/links/00b7d53be80c12732f000000/Emotion-regulation-in-the-workplace-A-new-way-to-conceptualize-emotional-labor.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alicia_Grandey/publication/12655757_Emotion_regulation_in_the_workplace_A_new_way_to_conceptualize_emotional_labor/links/00b7d53be80c12732f000000/Emotion-regulation-in-the-workplace-A-new-way-to-conceptualize-emotional-labor.pdf) (дата обращения: 11.02.2018).
23. Guo S., Luo H., Yong L. A Big Data-based Workers Behavior Observation in China Metro Construction // Procedia Engineering. 2015. Vol. 123. P. 190-197.
24. Klarner P., By R. T., Diefenbach T. Employee emotions during organizational change – Towards a new research agenda // Scandinavian Journal of Management. 2011. Vol. 27. № 3. P. 332-340.

25. Ribitzky R. Active Monitoring of Employees Rises to 78% [Electronic resource] // ABC NEWS : site. URL: <https://abcnews.go.com/Business/story?id=88319&page=1> (дата обращения: 11.02.2018)

26. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence // *Imagination, Cognition and Personality*. 1990. № 9. P. 185-211.

27. Sy T., Tram S., O'Hara L. A. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol 68. Is. 3. P. 461-473.

28. Tsai W.-C. Determinants and consequences of employee displayed positive emotions // *Journal of Management*. 2001. Vol. 27. Is. 4. P. 497-512.

29. 潘江玲 人工智能之情绪分析实现员工关怀 // 客户世界腾讯官博 URL: <http://www.ccmw.net/article/114837.html> (дата обращения: 11.02.2018).

30. 谭其玲 谷波 胡艳 品管圈在护士情绪控制管理中的应用 // 护理研究：下旬版2012年 第12期 URL: <http://www.cqvip.com/qk/92301a/201212/44154700.html> (дата обращения: 11.02.2018).

### *References*

1. Aristotle. Works. In 4 vols. Moscow: Mysl', 1984. Vol. 4. 528 p.
2. Babushkin G. D., Yakovlev B. P., Babushkin E. G. Vzaimosvyaz' motivatsii i emotsiy v ekstremal'noy deyatelnosti [Interrelationship of motivation and emotion in extreme activities] [Electronic resource] // *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh* [Psychopedagogy in law enforcement]. 2014. No. 2 (57). P. 18-20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-motivatsii-i-emotsiy-v-ekstremalnoy-deyatelnosti> (reference date: 11.02.2018).
3. Descartes R. Works / transl. by N. N. Sretenskiy. Kazan: Tipo-lit. Imp. un-ta, 1914. Vol. 1. 244 p.
4. Isachenko A. Chto takoye emotsional'nyy intellekt i pochemu on tak vazhen [What is emotional intelligence and why it is so important] [Electronic resource] // BBC. News/Russian service: site. 2018. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-40716336> (reference date: 11.02.2018).
5. Inglehart R. Postmodern: menyayushchiyesya tsennosti i izmenyayushchiyesya obshchestva [Culture Shift in Advanced Industrial Society] / Polis. Politicheskiye issledovaniya. 1997. No. 4. P. 6 ; ibid. [Electronic resource]. URL: [http://www.politstudies.ru/index.php?page\\_id=453&id=2291](http://www.politstudies.ru/index.php?page_id=453&id=2291) (reference date: 11.02.2018).
6. Kant I. Works. In 6 volumes / ed. by V. F. Asmus, A. V. Gulyga, T. I. Oyzerman. Moscow: Politizdat, 1965. Vol. 4. Part 1. 544 p.
7. Markeeva A. V. Geymifikatsiya kak instrument upravleniya personalom sovremennoy organizatsii [Gamification as a human resource management tool for modern organization] // *Rossiyskoye predprinimatel'stvo* [Russian entrepreneurship]. 2015. Vol. 16. No. 12. Pp. 1923-1936; ibid. [Electronic resource]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23766034> (reference date: 11.02.2018).

8. Marx K. Coll. Op. In 50 vols. Vol. 46. Part 2: Ekonomicheskkiye rukopisi K. Marksa 1857—1859 godov (pervonachal'nyy variant «Kapitala»). Moscow: Izdvo polit. lit., 1969. 244 p.

9. Mogilevskaya G. I. «Smert' truda»: postmodernistskaya refleksiya i realii ["Death of Labor": Postmodern reflection and reality] // Istoricheskiye, filosofskiyе, politicheskkiye i yuridicheskkiye nauki, kul'turologiya i iskusstvovedeniye. Voprosy teorii i praktiki [Historical, philosophical, political and law sciences, culturology and study of art. Theory and Practice]. 2012. No 3 (17). Part 1. P. 127-130.

10. Pelipenko A. A. Genealogiya morali uspekha [Genealogy of morality of success] // Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo [Personality. Culture. Society]. 2015. Volume 17. Iss. 3-4. P. 122-137.

11. Pushkin A. S. Yevgeniy Onegin [Eugene Onegin] // Eugene Onegin. Dramatic works. Novels. Stories. Moscow: Khudozh. lit., 1977. P. 28-200.

12. Seneca. O schastlivoy zhizni [On happy life] // Roman Stoics: Seneca, Epictetus, Marcus Aurelius. Moscow: Respublika. 1995. 463 p.

13. Sergeeva O. Sotsiologi ob emotsiyakh: vvedeniye k tematicheskomu razdelu nomera [Sociologists on emotions: introduction to the thematic section of the issue] // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ser. 12 : Sociology. 2016. Issue 4. Pp. 3-11; ibid. [Electronic resource]. URL: [redaktsii.pdf](https://redaktsii.pdf) <https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/6321/1/00-Ot> (reference date: 11.02.2018).

14. Sorokin P. Chelovek. Tsvivilizatsiya. Obshchestvo [Person. Civilization. Society]. Moscow: Politizdat, 1992. 543 p.

15. Khusyainov T. M. Tendentsii geymifikatsii i kreativizatsii v trudovykh otnosheniyakh epokhi Postmoderna [Trends of gamification and creativitatii in labor relations in the Postmodern era] // Filosofiya khozyaystva [Philosophy of economy]. 2017. No. 2. P. 93-104.

16. Brown R. B. Emotions and Behavior: Exercises In Emotional Intelligence // Journal of Management Education. 2003. Vol. 27. Iss. 1. P. 122-134.

17. Chen S. «Forget the Facebook leak»: China is mining data directly from workers' brains on an industrial scale [Electronic resource] // South China Morning Post: site. URL: <http://www.scmp.com/news/china/society/article/2143899/forget-facebook-leak-china-mining-data-directly-workers-brains> (reference date: 11.02.2018).

18. Cooper R. K. Applying emotional intelligence in the workplace [Electronic resource] // Academic OneFile: site. 2018. URL: <https://link.galegroup.com/apps/doc/A20251750/AONE?u=googlescholar> (reference date: 11.02.2018)

19. Dolen van W., Ruyter de K., Lemmink J. An empirical assessment of the influence of customer emotions and contact employee performance on encounter and relationship satisfaction // Journal of Business Research. 2004. Vol. 57. Iss. 4. P. 437-444.

20. Inglehart R. F. Evolutionary Modernization Theory: Why People's Motivations are Changing // Changing Societies & Personalities. 2017. Vol. 1. No. 2. P. 136-151.

21. Hopkins M. M. Emotional intelligence and board governance: leadership lessons from the public sector // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22. Iss. 7. P. 683-700.

22. Grandey A. A. Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor [Electronic resource] // Journal of occupational health psychology. 2000. Vol. 5. No. 1. P. 95-110. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Alicia\\_Grandey/publication/12655757\\_Emotion\\_regulation\\_in\\_the\\_workplace\\_A\\_new\\_way\\_to\\_conceptualize\\_emotional\\_labor/links/00b7d53be80c12732f000000/Emotion-regulation-in-the-workplace-A-new-way-to-conceptualize-emotional-labor.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alicia_Grandey/publication/12655757_Emotion_regulation_in_the_workplace_A_new_way_to_conceptualize_emotional_labor/links/00b7d53be80c12732f000000/Emotion-regulation-in-the-workplace-A-new-way-to-conceptualize-emotional-labor.pdf) (reference date: 11.02.2018).

23. Guo S., Luo H., Yong L. A Big Data-based Workers Behavior Observation in China Metro Construction // Procedia Engineering. 2015. Vol. 123. P. 190-197.

24. Klarner P., By R. T., Diefenbach T. Employee emotions during organizational change – Towards a new research agenda // Scandinavian Journal of Management. 2011. Vol. 27. No. 3. P. 332-340.

25. Ribitzky R. Active Monitoring of Employees Rises to 78% [Electronic resource] // ABC NEWS: site. URL: <https://abcnews.go.com/Business/story?id=88319> (reference date: 11.02.2018)

26. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence // Imagination, Cognition and Personality. 1990. No. 9. P. 185-211.

27. Sy T., Tram S., O'Hara L. A. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol 68. Iss. 3. P. 461-473.

28. Tsai W.-C. Determinants and consequences of employee displayed positive emotions // Journal of Management. 2001. Vol. 27. Iss. 4. P. 497-512.

29. 潘江玲 人工智能之情绪分析实现员工关怀 // 客户世界腾讯官博 URL: <http://www.ccmw.net/article/114837.html> (reference date: 11.02.2018).

30. 谭其玲 谷波 胡艳 品管圈在护士情绪控制管理中的应用 // 护理研究：下旬版2012年 第12期 URL: <http://www.cqvip.com/qk/92301a/201212/44154700.html> (reference date: 11.02.2018).

*Статья поступила в редакцию 15.03.2018*

*Статья допущена к публикации 30.05.2018*

*The article was received by the editorial staff 15.03.2018*

*The article is approved for publication 30.05.2018*