

**Санкт-Петербургский государственный университет
Факультет социологии**

**Социологический институт Российской академии наук
Социологическое общество им. М.М. Ковалевского**

**ЖУРНАЛ
СОЦИОЛОГИИ
И СОЦИАЛЬНОЙ
АНТРОПОЛОГИИ**

**2012. Том XV
№ 4 (63)**

**THE JOURNAL
OF SOCIOLOGY
AND SOCIAL
ANTHROPOLOGY**

**2012. Volume XV
No 4 (63)**

Журнал основан в 1998 году

**Санкт-Петербург
2012**

СОДЕРЖАНИЕ

Социология: призвание и профессия

Интервью с профессором Рональдом Инглхартом	5
---	---

Сравнительная социология

<i>Вельцель К., Инглхарт Р., Александер Э., Понарин Э.</i> Распутывание связей между культурой и институтами на примере эмансипации человечества	12
<i>Резаев А.В., Трегубова Н.Д.</i> Сравнительный анализ в социологии: уровни применения и концептуальные проблемы	44

Региональные исследования

<i>Иванов Д.В.</i> По следам «тигра»: анализ траекторий социальных изменений в Южной Корее	63
<i>Ильин В.И.</i> Модернизация повседневности в Корее	90
<i>Островская Е.А.</i> Традиционные религиозные идеологии России и Южной Кореи в сравнительной перспективе	107
<i>Тангалычева Р.К.</i> Преодоление стереотипов восприятия и поведения в российско-корейской межкультурной коммуникации	127

Социология в научном журнале

<i>Винер Б.Е., Дивисенко К.С.</i> Когнитивная структура современной российской социологии по данным журнальных ссылок.	144
---	-----

Социология управления

<i>Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С.</i> Организационная культура как нормативно-ролевая система требований к работнику российских бизнес-организаций	167
---	-----

Социальная антропология

<i>Смирнова-Сеславинская М.В.</i> Текстовые источники изучения языка и культуры цыган России — краткий обзор публикаций	188
---	-----

Научная жизнь

Социальные коммуникации: репертуар и эффективность современных технологий	201
---	-----

Новые книги по социальным наукам

<i>Григорьева И.А.</i> Фундаментальное исследование наемного труда в современной России	208
---	-----

Abstracts	216
------------------------	-----

Сведения об авторах	219
----------------------------------	-----

CONTENTS

Sociology: Profession and Vocation

Interview with Professor Ronald Inglehart	5
---	---

Comparative Sociology

<i>Welzel Ch., Inglehart R.F., Alexander A.C., Ponarin E.</i> Disentangling the Culture-Institution Nexus: The Case of Human Empowerment	12
<i>Rezaev A., Tregubova N.</i> Comparative Analysis in Sociology: Strategies and Methodological Issues	44

Regional Studies

<i>Ivanov D.</i> Following the “Tiger” Trail: Analysis of Social Change Trajectories in South Korea	63
<i>Ilyin V.</i> Modernization of Everyday Life in Korea	90
<i>Ostrovskaya E.</i> Traditional Religious Ideologies of Russia and South Korea in a Comparative Perspective	107
<i>Tangalycheva R.</i> Overcoming Stereotypes of Perception and Behavior in Russian-Korean Intercultural Communication	127

Sociology in Academic Journal

<i>Wiener B., Divisenko K.</i> Cognitive Structure of Contemporary Russian Sociology according to Journal References	144
---	-----

Sociology of Management

<i>Efendiev A., Balabanova E., Gogoleva A.</i> Organisational Culture as Normative and Role System of Requirements to Workers in Russian Business Organisation	167
---	-----

Social Anthropology

<i>Smirnova-Seslavinskaya M.</i> Text Sources for Studying Language and Culture of Russian Roma: a Brief Literature Review	188
---	-----

News / Information

The All-Russian Symposium “Social Communications: Repertoire and Efficiency of Modern Technologies”.	201
---	-----

New Books on Social Sciences and Humanities

<i>Grigoryeva I.</i> A Fundamental Study of Wage Labor in Modern Russia	208
---	-----

Abstracts	216
----------------------------	-----

Authors of the Issue	219
---------------------------------------	-----

А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, А.С. Гоголева

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК НОРМАТИВНО-РОЛЕВАЯ СИСТЕМА ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТНИКУ РОССИЙСКИХ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЙ*

Статья посвящена реализации теоретико-методологических принципов изучения организационной культуры через призму нормативно-ролевого подхода. Исследовательские гипотезы, сформулированные авторами в первой части статьи (опубликована в предыдущем номере журнала), проверяются в эмпирическом исследовании. На основе данных стандартизованного опроса 1692 рядовых работников и специалистов 80 предприятий и организаций из 8 регионов РФ проводится анализ внутренней структуры ролевых стандартов. На основе агрегирования индивидуальных ответов о ролевых стандартах на уровне организаций выявлены и описаны четыре типа организационных субкультур. Анализ соответствия нормативно-ролевых требований организационных культур практикам трудовой деятельности и поведению работников позволяет авторам делать вывод о непрямом, «фоновом» характере такого влияния.

Ключевые слова: *организационная культура, организационные субкультуры, ролевой стандарт, практики социальных взаимодействий.*

Keywords: *organisational culture, organisational subcultures, role standard, practices of social interactions.*

Ролевой стандарт организационной культуры российских бизнес-организаций

Индикаторами ролевого стандарта в инструментарии для рядовых работников и специалистов были 13 утверждений, объединенных общим вопросом «*Какими чертами, на ваш взгляд, должен обладать обязательно, какими — желательно, а какими может не обладать хороший работник*

* Окончание. Начало см. в № 3 за 2012 г.

вашего предприятия?». По каждому из утверждений респондентам было предложено выбрать один из трех вариантов ответа, распределения по которым представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Частотные распределения ответов по ролевому стандарту
среди двух групп респондентов (% по строкам)**

<i>Какими чертами, на ваш взгляд, должен обладать ... хороший работник вашего предприятия?</i>	Рядовые работники (N=1091)			Специалисты (N=601)		
	Обязательно	Желательно	Может не обладать	Обязательно	Желательно	Может не обладать
Быть дисциплинированным, выполнять все, что поручено	77	22	1	76	24	0
Выполнять инструкции, правила безопасности труда	76	22	2	69	28	3
Работать, что называется, в полную силу, не халтурить	72	27	1	70	28	2
Быть высококлассным специалистом, мастером своего дела	63	34	3	61	37	2
Уважительно относиться к товарищам по работе	62	34	4	62	35	3
Проявлять инициативу в плане качества работы, организации труда	47	39	14	47	47	6
Отстаивать свои интересы в отношениях с начальством	47	42	11	37	51	12
Поддерживать законные требования своих товарищей	43	45	12	34	53	13
Быть бесконфликтным, лояльным к руководству	38	51	11	35	55	10
Интересоваться ходом дел на предприятии, переживать за его работу	36	49	15	34	56	10
Повышать квалификацию, участвуя в различных формах учебы, тренингах	34	44	22	37	52	11
Быть компанейским человеком, готовым проводить свободное время с товарищами	32	46	22	22	48	30
Периодически читать литературу, способствующую повышению квалификации, профессионального кругозора	29	45	26	34	55	11

Частотные распределения ответов показали, что общая структура наиболее поддерживаемых требований у рядовых работников и специалистов в целом одинакова. Достаточно четко выделяется первая группа требований, которые в качестве обязательных упомянули около трех четвертей респондентов, практически их не дифференцируя. Эту группу характеристик можно назвать **нормами соблюдения формальных требований на рабочем месте**. К ним относятся необходимость соблюдения дисциплины, правил безопасности труда и добросовестной работы.

Основные различия выборок рабочих и специалистов касаются группы требований **солидаристских действий** в организации, что является отражением сохраняющихся коллективистских ценностей в рабочей среде (Темницкий 2008). Различия просматриваются также в том, что специалисты более требовательны к формам обращения на рабочем месте, что может объясняться тем, что среди этой категории респондентов в среднем больше женщин с высоким уровнем образования, и, соответственно, она более «интеллигентная».

Среди обеих групп респондентов достаточно противоречивой оказалась группа требований к **уровню квалификации и профессионализма** сотрудников. Если абстрактное требование «*быть высококлассным специалистом*» имеет очень высокие ранги важности — 4-й у рабочих и 5-й у специалистов — то конкретная деятельность по поддержанию уровня квалификации оказывается наименее значимой из перечисленных характеристик. Это несоответствие позволяет предположить значительное расхождение между постулированием высокой ценности профессионализма в российских организациях и реальных практик по поддержанию профессионального уровня работников.

Обратим внимание на высокую долю отметивших *желательность* лояльного отношения к руководству и беспрекословного подчинения его требованиям. Лишь каждый десятый респондент считает, что хорошему работнику можно и не быть лояльным к вышестоящему руководству. Таким образом, эрозия декларативного идеала гуманистических и демократичных отношений в организации просматривается уже на уровне ролевого стандарта: покорность не является первоочередным требованием, но все же желательна для комфортного, надежного пребывания работников в организации.

Итак, по результатам анализа данных ролевого стандарта можно констатировать, что наиболее проблемной зоной стало отношение к повышению квалификации, что говорит о достаточно низкой востребованности данной характеристики на изученных предприятиях. Это требование явно находится на периферии в структуре требований к работникам, где доминирующее положение занимают дисциплина и добросовестное поведение.

Внутренняя структура ролевых стандартов: результаты факторного анализа

Для выяснения глубинной структуры переменных ролевого стандарта нами был проведен анализ ответов (отдельно по каждой категории респондентов) методом главных компонент. Результаты анализа выявили структуру ролевого стандарта, состоящую из четырех факторов* и представленную в табл. 2 (опущены значения факторных нагрузок меньше 0,35 и исключены респонденты, не имеющие вариации ответов). Использовалась процедура вращения *Varimax*.

Таблица 2

Структура ролевых стандартов рядовых работников и специалистов по результатам факторного анализа

Название фактора	Исходные переменные	Факторные нагрузки переменных по категориям респондентов	
		Рядовые работники, N=1021	Специалисты, N=573
Профессионализм	Периодически читать литературу, способствующую повышению квалификации	,85	,80
	Повышать квалификацию, участвуя в различных формах учебы, тренингах	,83	,84
	Интересоваться ходом дел на предприятии, переживать за его работу	,50	
	Проявлять инициативу в плане качества работы, организации труда	,46	
Солидаристские ориентации	Поддерживать законные требования своих товарищей, проявлять готовность к коллективным действиям	,80	,79
	Отстаивать свои интересы в отношениях с начальством	,79	,70
	Быть компанейским человеком, готовым проводить свободное время со своими товарищами	,61	,64
	Уважительно относиться к коллегам по работе	,54	,60

* Количество факторов определялось падением объясненной дисперсии в каждой последующей выделяемой скрытой переменной.

Название фактора	Исходные переменные	Факторные нагрузки переменных по категориям респондентов	
		Рядовые работники, N=1021	Специалисты, N=573
Добросовестность и дисциплинированность	Работать, что называется, в полную силу, не халтурить	,82	,75
	Быть дисциплинированным, выполнять все, что поручено	,75	,81
	Проявлять инициативу в плане качества работы, организации труда	,50	,44
	Выполнять инструкции, правила безопасности труда		,44
Конформность	Быть бесконфликтным, лояльным к руководству	,69	,74
	Выполнять инструкции, правила безопасности труда	,56	
	Уважительно относиться к коллегам по работе	,53	
	Интересоваться ходом дел на предприятии, переживать за его работу		,45
Объясненная дисперсия		62%	61%

Как видим, в целом структура требований для рядовых работников и специалистов, разбиваясь на четыре компоненты, *подтверждает Гипотезу 1* и делает возможным использовать для этих двух категорий респондентов одинаковые индикаторы субкультур.

Что касается различий в содержании субкультур двух категорий респондентов, то они наблюдаются в сфере требований к профессионализму: в то время как у специалистов этот фактор очень четкий и определяется всего двумя исходными переменными, у рядовых работников «профессионализм» включает также активную жизненную позицию, «организационное гражданство».

Различия также заключаются в том, что у рядовых работников требование «*выполнения инструкций*» вошло не в фактор «добросовестности и дисциплинированности», как это логично было ожидать, а в фактор «конформности», что, видимо, отражает формальность нормы для этой социально-профессиональной группы: работник следует формальным правилам скорее из «уважения к начальству», нежели к правилам как таковым.

При общей ведущей исходной переменной в факторе «Конформность» мы видим, что у рядовых работников лояльность к руководству лежит в поле их общей установки на бесконфликтность. Лояльность специалистов носит более «активный» характер и соотносится с установкой на «организационное гражданство».

Таким образом, *подтверждается Гипотеза 2* о различиях в субкультурах рядовых работников и специалистов.

Методика типологизации организационных культур

Помимо задачи выяснения внутренней структуры ролевых стандартов двух категорий респондентов, результаты факторного анализа стали основой для построения типологии организационных культур компаний. На основе четырехкомпонентной структуры ролевых стандартов было выделено четыре ключевых индикатора оргкультур, которыми стали исходные переменные, имеющие максимальные факторные нагрузки, т. е. наиболее полно отражающие содержание выделенных факторов.

Использование только четырех вопросов из тринадцати было обусловлено тем, что, во-первых, кластерный анализ чувствителен к количеству переменных, по которым он проводится (в нашем случае их достаточно много по сравнению с количеством наблюдений). Во-вторых, не допускается использование различного количества вопросов на один индикатор, поскольку это дает смещения в рассчитываемом расстоянии между наблюдениями, что далее приводит к доминированию тех индикаторов, которым было отведено большее количество вопросов (Татарова, Бессокирная 2011).

Таким образом, базовыми для типологии организационных культур стали следующие переменные (см. табл. 3):

Таблица 3

Исходные переменные, положенные в основу типологии субкультур

Компоненты в структуре ролевого стандарта	Исходные переменные с максимальными факторными нагрузками
Профессионализм	«Повышать квалификацию, участвуя в различных формах учебы, тренингах»
Солидаристские ориентации	«Поддерживать законные требования своих товарищей, проявлять готовность к коллективным действиям»
Добросовестность и дисциплинированность	«Работать, что называется, в полную силу, не халтурить»
Конформность	«Быть бесконфликтным, лояльным к руководству»

По нашему убеждению, выводы об организационных культурах компаний, а не групп респондентов, позволяет делать только исследование на уровне компании. Поэтому анализ ролевого стандарта проводился именно на уровне предприятий / организаций, а не по отдельным работникам. Инструментально данный подход был реализован на основе приписывания каждому исследованному предприятию значения новой переменной, которое определялось по тому, какая доля респондентов на данном предприятии дает один из вариантов ответа. Описания организационной культуры часто идут от информации с индивидуального уровня и агрегируются до организационного (Kwantes, Boglarsky 2007), и этот подход позволяет сравнить предприятия между собой и соотнести личностные оценки — ответы респондентов — с характеристиками предприятия. Подобный метод часто реализуется в сравнительных исследованиях ценностей или национальных культур, в которых опрашивается относительно небольшое количество респондентов из каждой страны и далее проводятся сопоставления средних оценок по странам (Hofstede 1983; Culture... 2004; Fischer, Mansell 2009). Кроме того, данный подход соотносится с вышеописанной теоретической моделью: полученные таким образом характеристики оргкультуры могут рассматриваться как внешние по отношению к респондентам.

Мы также исходили из того, что организационная культура компаний чаще всего гетерогенна и представляет собой комбинацию различных субкультур, в нашем случае — рядовых работников и специалистов. Это обусловило раздельный анализ по двум массивам данных.

С целью проверки Гипотезы 3 мы разработали систему индикаторов **артикулированности, силы и комплексности** организационных культур.

Критерием *артикулированности / диффузности* культур стала ясность, определенность, последовательность норм ролевых стандартов.

О *силе / слабости* культур можно судить по соответствию требований ролевых стандартов трудовому поведению респондентов.

Комплексные / акцентированные культуры идентифицировались нами по общему количеству «обязательных» норм и требований ролевых стандартов в рамках культуры каждого отдельного предприятия.

В качестве исходных переменных для кластеризации предприятий, как было сказано выше, были взяты перечисленные в табл. 3 четыре вопроса по рядовым работникам и специалистам, отражавшие важнейшие области внутриорганизационных взаимодействий.

Процедура построения типологии организационных культур включала следующие этапы. Сначала отдельно на каждой базе данных (работчие и специалисты) были получены усредненные значения каждого из показателей ролевого стандарта *по предприятиям*. При анализе были исключены предприятия, где более трети респондентов не имели вари-

ции ответов (13 предприятий по рядовым работникам и 11 по специалистам).

Затем внутри каждой базы усредненные значения переменных ролевого стандарта по каждому наблюдению-предприятию были подвергнуты сначала иерархическому кластерному анализу для определения оптимального числа кластеров, а затем кластерному анализу методом *k*-средних.

Типы субкультур рядовых сотрудников

В результате выполнения описанных выше процедур нами было выявлено четыре типа организационных субкультур рядовых работников и специалистов, представленных в табл. 4. Обратим внимание, что отдельные параметры по рядовым работникам и специалистам не совпадают, что говорит о том, что для большинства предприятий характерны сочетания различных субкультур двух категорий работников.

1. «Максималистская» культура, или «культура лояльных профессионалов», характеризуется высокими требованиями по всем четырем блокам ролевых стандартов. Это дает основание отнести ее к категории **«комплексных»** культур. В целом этот тип оргкультуры рисует идеального сотрудника-профессионала, который нацелен на добросовестное исполнение обязанностей и лоялен к руководству. Однако отметим и эклектичность такой культуры: то, что она одновременно требует от работников и бесконфликтности, и активности в отстаивании своих прав, позволяет предположить декларативность требований. Вопрос о том, является ли такой тип культуры «сильным», т. е. оказывает ли он существенное влияние на поведение работников, мы рассмотрим ниже.

2. «Культура формальных требований» отличается высокими требованиями к дисциплинированности работников и низкими — по остальным трем блокам. Наличие одной, достаточно узкой, общей зоны требований позволяет квалифицировать эту культуру как **«акцентированную»**.

3. «Солидаристская» («коллективистская») культура предъявляет высокие требования к необходимости защиты работниками своих прав, т. е. также относится к категории **«акцентированных»**. Отметим, что, в отличие от «максималистской», этот тип оргкультуры выглядит более последовательным, предъявляя высокие требования к защите коллективных интересов работников и относительно низкие — в отношении лояльности к руководству. В отличие от двух предыдущих, этот тип культуры является «эмерджентным», т. е. не целенаправленно конструируемым руководством предприятий, а скорее существующим благодаря традициям советских предприятий с их ценностями патернализма, социальной защищенности и «классовой солидарности» работников. Среди рядовых работников эта субкультура наиболее характерна для крупных промышленных предприятий, созданных в советское время.

Таблица 4

Средние доли работников, считающих требование «обязательным», внутри организаций с различными типами субкультур рядовых работников и специалистов, и характеристики организаций с преобладанием различных типов субкультур, % по столбцам

Какими чертами, на ваш взгляд, должен обладать ... хороший работник вашего предприятия?	Кластеры — типы организационных культур										Средняя по выборке	
	1. «Максима-листская»		2. «Культура фор-мальных требова-ний»		3. «Солидарист-ская»		4. «Минима-листская»					
	Р*	С**	Р	С	Р	С	Р	С				
Фактор профессионализма												
Периодически читать литературу, способствующую повышению ква-лификации	48	38	12	22	24	31	8	18	22	25		
	53	45	19	30	30	36	9	19	27	30		
	58	58	54	37	39	44	11	29	39	39		
Фактор добросовестности и дисциплинированности												
Работать, что называется, в полную силу, не халтурить	72	70	87	73	67	71	48	57	67	68		
Быть дисциплинированным, вы-полнять все, что поручено	83	79	85	75	75	80	57	64	74	74		
Выполнять инструкции, правила безопасности труда	81***	77	71	69	77	81	57	62	71	71		

* Рядовые работники

** Специалисты

*** У рядовых сотрудников эта переменная вошла в фактор «Конформности» (см. табл. 2)

Фактор солидаристских ориентаций										
Поддерживать законные требования своих товарищей, проявлять готовность к коллективным действиям	52	52	20	36	55	54	16	27	37	40
Отстаивать свои интересы в отношениях с начальством	49	47	37	44	52	55	25	33	41	44
Уважительно относиться к коллегам по работе	69	67	53	50	72	75	38	64	59	61
Фактор конформности										
Быть бесконфликтным, лояльным к руководству	64	46	24	37	28	45	20	22	33	35
Интересоваться ходом дел на предприятии, переживать за его работу	51	44	29	34	31	36	12	23	30	32
Характеристики организаций										
Медианное количество занятых в организации, чел.	285	432	268	325	500	400	130	313	300	300
Созданы после 1990 г.	86	75	79	75	59	85	88	78	76	78
«Очень сильная» нехватка высококвалифицированных рабочих	14	17	64	39	29	38	59	56	41	39
Количество организаций	14	12	14	24	22	13	17	18		

4. «Минималистская» культура характеризуется очень низкими требованиями по всем четырем блокам ролевых стандартов, т. е. она практически не устанавливает стандартов поведения работников, которые те считали бы «обязательными». Это типичный пример «**диффузной**» организационной культуры. «Диффузная» культура наиболее характерна для относительно мелких предприятий, созданных в перестроечные годы. Как и в случае «культуры формальных требований», эта субкультура рядовых работников чаще наблюдается на предприятиях, испытывающих значительную нехватку квалифицированных рабочих. Это позволяет предположить, что диффузные культуры более характерны для организаций с высокой текучестью кадров, где устойчивые нормативные требования просто не успевают выкристаллизоваться из-за отсутствия стабильного контингента их носителей.

Таким образом, результаты кластерного анализа выявили три типа артикулированных культур и один диффузный. В свою очередь, одна из артикулированных культур является «комплексной» и две — «акцентированными». **Это подтверждает Гипотезу 3** в части дифференциации оргкультур российских компаний по критериям артикулированности и комплексности. При этом распространенность данных типов субкультур у рядовых работников и специалистов разная. Если по рядовым работникам наибольшее распространение получила солидаристско-коллективистская культура (22 предприятия), то у специалистов чаще остальных встречается «культура формальных требований» (24 предприятия).

«Сильные» или «слабые» культуры?

Соответствие нормативно-ролевых требований организационных культур практикам трудовой деятельности и поведению работников

Для проверки общей Гипотезы 4 о соответствии нормативно-ролевых требований организационных культур практикам социальных взаимодействий в организациях и индивидуальному поведению работников мы сформулировали следующие частные гипотезы.

***Гипотеза 4.1.** В «максималистской» культуре будут наблюдаться наиболее согласованные установки работников; практики трудоустройства будут характеризоваться преобладанием формально-объективных критериев; работники будут чаще демонстрировать активность по поддержанию своего профессионального уровня, выдвигать инициативы и участвовать в обсуждении управленческих решений; характеризовать себя как «добросовестных» работников и демонстрировать намерение продолжить работу в организации; воспринимать организационные практики как благоприятствующие высококвалифицированным работникам.*

Гипотеза 4.2. *Работники из организаций с типом «культура формальных требований» будут иметь высокие оценки качества собственной работы, чаще характеризовать себя как «добросовестных» работников и выступать с инициативами. По остальным параметрам они будут иметь средние либо низкие значения.*

Гипотеза 4.3. *Работники, принадлежащие к «солидаристскому» типу культуры, будут чаще упоминать наличие протестных действий в своих организациях и иметь средние либо низкие значения по остальным показателям.*

Гипотеза 4.4. *Предприятия с диффузным «минималистским» типом культуры будут характеризоваться размытыми установками работников. Работники этих предприятий будут иметь самые низкие значения показателей активности в поддержании профессионального уровня и участия в обсуждении управленческих решений; реже характеризовать себя как «добросовестных» работников и ниже оценивать качество собственной работы.*

Основные характеристики оценок, установок работников и практик социальных взаимодействий, позволяющие проверить наши частные гипотезы, представлены в табл. 5 и 6.

Как видно из табл. 5, представляющей личностные оценки рабочих ситуаций, наиболее согласованными являются оценки представителей **«максималистской»** культуры в обеих группах респондентов, выражающих жесткое неприятие практически всех перечисленных ситуаций.

Очень жестким, «фундаменталистским», оценкам предыдущей культуры противостоят оценки представителей диффузной **«минималистской»** субкультуры рядовых работников, склонных наиболее лояльно относиться к большинству ситуаций. Частично это может быть объяснено влиянием отрасли — относительно больше эта культура представлена в строительных организациях (31 % среди рядовых работников при средней по выборке 15), так что в данном случае установки, видимо, отражают реально сложившиеся в отрасли практики социальных взаимодействий, где с работниками «не принято церемониться» и где нарушение их социально-трудовых прав практически стало нормой. Как видим, «ответом» на подобное обращение со стороны менеджмента становятся сниженные требования работников к добросовестной работе и дисциплине.

Высоким уровнем терпимости к большинству перечисленных ситуаций выделяется также **«субкультура формальных требований»** специалистов. Несмотря на высокие декларативные требования добросовестности и дисциплинированности, специалисты из субкультуры этого типа склонны наиболее лояльно относиться к использованию рабочего времени в нерабочих целях. По остальным ситуациям их терпимость к произволу руководства и нарушению социально-экономических прав работников наиболее приближена к оценкам рядовых работников из **«минималистской»** культуры.

Таблица 5

Индивидуальные оценки ситуаций на рабочем месте представителей различных типов субкультур рядовых работников и специалистов, % по столбцам

Как вы расценили бы каждую из перечисленных ситуаций, если бы они случились у вас на работе? «Абсолютно недопустимо»:	Кластеры — типы организационных культур												Средняя по вы- борке	
	1. «Мак- сималист- ская»			2. «Культура формальных требований»			3. «Соли- дарист- ская»			4. «Мини- малист- ская»				
	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С		
Как вы расценили бы каждую из перечисленных ситуаций, если бы они случились у вас на работе? «Абсолютно недопустимо»:	84	86	76	67	70	67	63	66	72	70				
	85	93	74	82	72	77	69	78	74	82				
	77	65	47	44	62	49	55	51	60	51				
	48	56	37	39	43	39	23	36	38	42				
На ответственную должность назначают не самого квалифицированного работника, а того, который близок к одному из руководителей, имеет связи.	70	74	60	54	58	61	39	63	56	62				
Люди молчат, когда начальство игнорирует их интересы, ущемляет права.	65	76	53	48	60	63	44	48	55	56				
Аваралы, штурмовщина в конце месяца, года; когда задания выполняются за счет перенапряжения работников.	42	49	39	26	45	24	20	30	37	31				
Часто зарплата выдается в конвертах («из рук в руки»), без всяких ведомостей.	65	76	61	48	69	61	36	52	59	57				
Руководитель относится к работникам в зависимости от своих личных симпатий.	59	59	47	38	52	50	23	48	45	47				

Таблица 6

Средние доли работников, отметившие практики социальных взаимодействий и характеристики индивидуального поведения, внутри организаций с различными типами культур, % по столбцам

Практики социальных взаимодействий в организациях и характеристики индивидуального поведения респондентов	Кластеры — типы организационных культур												Средняя по выборке	
	1. «Максималистская»				2. «Культура формальных требований»				3. «Солидаристская»					
	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С	Р	С
Проходили за последний год аттестацию или иную процедуру оценки	19	32	6	31	22	23	12	28	15	29				
Проходили повышение профессиональной квалификации за последние 3 года	23	47	12	38	32	46	23	27	23	38				
Проходили специальную подготовку по профилю работы	38	62	23	49	49	45	32	52	37	52				
Оценка качества собственной работы: «очень высокое»	17	20	12	16	14	12	6	7	12	13				
В организации случались выражения протеста	31	22	21	30	38	48	27	34	30	33				
Выступали с инициативами, рацпредложениями	40	30	18	41	34	45	28	38	31	39				
Критерии трудоустройства: решающую роль сыграли...														
Опыт работы (стаж) по специальности	30	27	34	33	26	27	31	29	30	30				
Образование, уровень квалификации, зафиксированные в аттестатах	16	36	25	43	19	42	24	32	21	38				
Восприятие организационных практик: в организации...														
... «больше получают за свою работу»														
Высококвалифицированные работники	34	38	58	59	48	39	52	50	49	49				
Бесконфликтные, послушные, лояльные к руководству работники	9	4	5	4	5	3	3	5	5	4				
... «быстрее выдвигаются, получают повышение в должности»														
Высококвалифицированные работники	17	34	36	36	34	30	31	32	30	33				
Бесконфликтные, послушные, лояльные к руководству работники	11	5	6	8	9	8	9	9	9	8				

Акцентированность представителей **«солидаристско-коллективистской»** субкультуры рабочих на своих социально-экономических правах подтверждается их ответами о недопустимости авралов, «перенапряжения» работников и выплат зарплат «в конвертах». Судя по всему, этот тип субкультуры является самым «нерыночным» (почти половина организаций, где среди рабочих выявлена данная субкультура, — это промышленные предприятия), воспроизводящим патерналистские ценности социальной защищенности.

Итак, в целом можно говорить о согласованности нормативно-ролевых требований описанных выше субкультур и индивидуальных оценок их представителями различных рабочих ситуаций. Наибольшей согласованностью отличаются «максималистские» субкультуры рядовых работников и специалистов и «солидаристская» субкультура рядовых работников.

Если нормативно-ролевые предписания организационных субкультур в целом выглядят достаточно согласованными с индивидуальными оценками допустимости различных рабочих ситуаций, то анализ их соответствия практикам повседневных взаимодействий и индивидуальному поведению респондентов не позволяет делать столь же уверенных выводов.

Как видно из табл. 6, в **«максималистском»** типе субкультуры, с ее высокими декларируемыми требованиями к уровню квалификации, соответствие им демонстрируют лишь специалисты. Рядовые же работники, напротив, обнаруживают несогласованность заявленных ими нормативных требований в отношении профессионального мастерства и собственного поведения. Более того, в своем восприятии организационных практик представители этой субкультуры реже остальных отмечают благоприятные условия для высоких заработков и карьерного продвижения высококвалифицированных работников и чаще — «режим наибольшего благоприятствования» для работников, лояльных к руководству. Ни та, ни другая категория респондентов в этой субкультуре не обнаруживает соответствия нормативных требований профессионализма практикам трудоустройства на основании меритократических критериев.

В отношении высоких нормативных требований проявления инициативы, заявленной в «максималистской» культуре, картина также противоречива. Согласованность с этими требованиями наблюдается в ответах рядовых работников, действительно чаще остальных выступающих с различными инициативами. Специалисты же демонстрируют наибольшую среди всех типов отстраненность от выдвижения инициатив. Не выявлено также согласованности с нормативным требованием защиты своих прав.

Среди обеих категорий респондентов в рамках данной культуры наблюдаются самые высокие доли тех, кто оценивает качество собственной работы как *«очень высокое»*, что можно трактовать как согласованность с нормативными требованиями добросовестности.

Таким образом, лишь частично — в части согласованности установок обеих групп и повышения уровня профессиональной квалификации специалистами — подтвердилась Гипотеза 4.1 о связи высоких нормативных требований «максималистской» организационной культуры с организационными практиками социальных взаимодействий.

«Культура формальных требований», как видно из табл. 6, не выделяется среди остальных культурных типов высокими самооценками ни «добросовестности», ни «качества собственной работы», ни участием в выдвижении инициатив, *что опровергает Гипотезу 4.2*. В противовес нашим предположениям о низких либо средних значениях прочих параметров, предприятия с преобладанием этой культуры заметно чаще отдают предпочтение при трудоустройстве опытным профессионалам, а работники значительно чаще остальных считают, что возможностей для хорошего заработка больше у их высококвалифицированных коллег. Таким образом, этот культурный тип на практике оказывается в большей степени носителем меритократических начал, чем «максималистская» культура.

Предприятия с доминированием «**солидаристского**» типа культуры выделяются тем, что их работники действительно чаще остальных являются членами профсоюзов, чаще упоминают случаи выражения протестов, проведения собраний трудового коллектива по инициативе работников, *что в целом подтверждает Гипотезу 4.3*. Однако, как и в предыдущем случае, не подтвердилось предположение о средне-низких значениях прочих параметров: рядовые работники этих предприятий чаще всех остальных проходят специальную подготовку по профилю работы, аттестацию, повышение квалификации, занимаются самообразованием, т. е. демонстрируют практическую выраженность ценностей профессионализма, которая ожидалась нами в организациях с «максималистским» культурным типом.

Предприятия с «**минималистским**» типом культуры отличаются относительно редкими оценками качества собственной работы как *«очень высокого»*, среди рядовых работников незначительно ниже средней доля охарактеризовавших себя как *«работающих в полную силу»*. Существенно ниже доля специалистов, проходивших повышение квалификации. При этом показатели практик трудоустройства, восприятий критериев вознаграждений в организациях, выдвижения работниками инициатив находятся на уровне средних значений. По тем же показателям, где выявлена согласованность низких нормативных стандартов и практик,

отклонения от средних не столь существенны, как это наблюдалось в распределении ответов по ролевым стандартам и оценкам ситуаций. Таким образом, есть основания говорить лишь о *частичном подтверждении Гипотезы 4.4*. Неопределенность нормативных стандартов организационной культуры еще не говорит о преобладании «негативных» практик социальных взаимодействий в организации или о недобросовестном поведении сотрудников.

Для дополнительной проверки гипотезы 4 о влиянии типа организационной культуры на индивидуальное поведение работников был выполнен пошаговый регрессионный анализ по методу *Backward* с зависимой переменной «Доля респондентов в компании, желающих сменить свое нынешнее место работы» (табл. 7). В качестве контрольных переменных в модель были включены доли работников компаний, удовлетворенных различными аспектами своей работы.

Результаты регрессионного анализа свидетельствуют о сложном характере связи нормативной структуры организационной (суб)культуры с трудовым поведением работников. Низкие значения коэффициента детерминации R^2 в Модели I свидетельствуют о неспособности данного набора предикторов предсказать зависимую переменную, т. е. *сами по себе* типы организационных субкультур не влияют на стремление работников покинуть организацию или остаться в ней.

Введение в анализ контрольных переменных — доли работников компании, удовлетворенных важнейшими аспектами своей работы — значительно улучшает качество регрессионных моделей. Значения R^2 резко выросли, приблизившись к уровню 0,5, что свидетельствует о достаточно хорошей прогностической способности Модели II. При этом некоторые типы субкультур сохранили свою статистическую значимость. Как видим, для рядовых работников желание уйти или остаться определяется, прежде всего, удовлетворенностью уровнем зарплаты, в то время как прочими значимыми факторами являются удовлетворенность своими профессиональными перспективами, степень самостоятельности и принадлежность к «солидаристской» организационной культуре. Для специалистов «культурный» фактор более важен — при ведущей (хотя и менее значимой, чем у рабочих) роли удовлетворенности зарплатой на желание остаться в организации наибольшее влияние оказывает принадлежность к «культуре формальных требований» и к «максималистской» культуре, и лишь затем — удовлетворенность содержательными аспектами труда.

Как видим, выделенные нами типы субкультур оказываются значимыми для стремления работников покинуть организацию *лишь в сочетании с индикаторами практического характера*. При этом индикаторы именно практик, а не оргкультур, выступают как факторы первого по-

Результаты регрессионного анализа влияния типов организационных субкультур на долю работников компании, желающих покинуть ее, Beta-коэффициенты

<i>Предикторы</i>	Рядовые работники	Специалисты
Модель I		
<i>Типы организационных субкультур</i>		
«Максималистская»	-0,271*	-0,422***
«Культура формальных требований»	-0,259*	-0,417***
«Солидаристская»	-0,268*	-0,192
«Минималистская»	-	-
<i>R²</i>	<i>0,073</i>	<i>0,170</i>
Модель II		
<i>Типы организационных субкультур</i>		
«Максималистская»	-0,164	-0,283**
«Культура формальных требований»	-0,01	-0,386***
«Солидаристская»	-0,265**	-0,119
«Минималистская»	-	-
<i>Контрольные переменные: доли респондентов в компании, удовлетворенных...</i>		
...уровнем заработной платы	-0,585***	-0,413***
...интересной работой	-	-0,262**
...перспективами профессионального и карьерного роста	-0,351**	-
...возможностью проявить самостоятельность, инициативу	-0,273*	-
<i>R²</i>	<i>,475</i>	<i>,451</i>
<i>Количество наблюдений (организаций)</i>	<i>67</i>	<i>67</i>

Значимо при * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

— переменные, автоматически исключенные из анализа как статистически незначимые.

рядка, оказывающие решающее влияние на приверженность работников своим организациям. Поэтому можно говорить лишь о *фоновом* влиянии организационной культуры на поведение работников, которое опосредуется воздействием социально-практических компонент.

Что же касается третьего, самого высокого, уровня воздействия оргкультуры на феномены практической жизни организации, то результаты регрессионного анализа, проверявшего влияние различных типов субкультур на показатели экономической эффективности организаций*, не выявили статистически значимых связей. Напомним, что нами анализировались только типы субкультур рядовых сотрудников. Можно предположить наличие такого влияния в случае с субкультурами руководителей различного уровня, однако это уже предмет отдельного анализа.

Итак, можно констатировать, что **в целом не подтвердилась Гипотеза 4** о соответствии нормативно-ролевых требований организационных культур практикам социальных взаимодействий в организациях и индивидуальному поведению работников, а также **не подтвердилась Гипотеза 3 в части утверждения о наличии «сильных» или «слабых» культур**. Если организационные культуры достаточно легко идентифицируются в категориях «комплексности — акцентированности» или «артикулированности — диффузности», то предположения о «силе» или «слабости» той или иной культуры не подкрепляются эмпирическими данными. Можно говорить в лучшем случае о силе влияния отдельных нормативных требований, но не организационных культур в целом. Причем, как мы увидели, легче всего на практике реализуются «вторичные» поведенческие нормы, не связанные с эффективностью труда работников, а акцентированные, как в «солидаристской» культуре, на защите их социально-экономических прав. А вот «слишком высокие» ролевые стандарты, как в «максималистской» культуре, скорее всего, означают их формальность и декларативность.

Как видим, в целом подтвердились наши гипотезы описательно-констатирующего типа. Однако говорить на основании наших данных о наличии прямой связи между оргкультурой и поведением сотрудников и тем более — эффективностью организаций, не приходится. Наибольшая согласованность нормативно-ролевых требований организационных культур наблюдается с феноменами *ментального* порядка — морально-нравственными оценками рабочих ситуаций. Однако не удалось обнаружить столь же легкого трансфера культурных норм и требований в сферу практик социальных взаимодействий и индивидуального пове-

* Зависимыми переменными в модели были показатели отдачи на капитал и рентабельность продаж, полученные из базы данных СПАРК-Интерфакс (<http://www.ispark.ru/ru-ru/default.aspx>). В качестве независимых переменных выступали типы организационных субкультур, в качестве контрольных — размер предприятия (логарифм численности сотрудников) и структура собственности компании.

дения работников. Это еще раз подчеркивает тот факт, что воздействие организационной культуры на трудовое поведение работников и экономическую эффективность организации, заявляемое консультантами и бизнес-тренерами, является, мягко говоря, преувеличенным. ***Можно сказать, что «хорошие» или «плохие», четко выраженные или «диффузные» ролевые стандарты организационной культуры влияют на реальное поведение работников в лучшем случае опосредованно, задавая, скорее, векторы, которые будут отличать практики социальных взаимодействий в организациях с различными типами организационных культур.***

Данные о том, что социальное устройство бизнес-организации не исчерпывается феноменом организационной культуры, ставят перед исследователями вопрос: *информацию какого рода мы ожидаем получить, если предмет нашего изучения — организационная культура того или иного предприятия?*

Если придерживаться строгого, узкого понимания культуры как сферы нормативно-ценностного, то, ограничиваясь таким анализом, исследователь рискует впасть в заблуждение относительно соответствия культурных оценок и требований реальному положению дел в организации. Особенно опасны такие заблуждения в исследованиях консультативно-диагностического типа, когда на основе анализа культуры выстраивается система практических рекомендаций. Наши данные ставят под сомнение постулаты функционалистского подхода о том, что *«практика следует за культурой»* и понимание организационной культуры как *инструмента* улучшения экономических показателей и социализации работников в желательном для руководства направлении. Предпринятая нами попытка типологизации и описания организационных культур подкрепляет скорее феноменологический подход, понимающий оргкультуру как *отражение, преломление в сознании* людей реальных практик социальных взаимодействий на предприятиях.

При этом мы получили эмпирические свидетельства плодотворности использования ролевого стандарта для дальнейших исследований организационных культур. Даже при том, что суждения сотрудников не всегда являются адекватным отражением реально происходящего в организации и неизбежно несут на себе отпечаток индивидуальных предпочтений людей, нормативный подход, на наш взгляд, можно считать шагом вперед по сравнению с традиционным подходом к анализу оргкультуры через призму ценностей.

Как нам представляется, преодолеть указанные ограничения и получить эмпирические доказательства связи социально-гуманитарных аспектов функционирования бизнес-организаций с их эффективностью можно только путем комплексного анализа всей системы социальных взаимодействий, существующей в организациях. Речь идет об анализе

социальной организации фирмы как единства ценностно-культурных и институционально-практических феноменов*. Причем, по нашему убеждению, именно информация о практиках, свободные от оценочных суждений констатации произошедшего несут в себе гораздо более важную информацию, чем сведения о нормах, ценностях, оценочные суждения респондентов или их предположения о гипотетических ситуациях.

Литература

Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. 2011. № 7.

Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики российских рабочих в сфере трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // Социологические исследования. 2012. № 5.

Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies / Ed. by R.J. House et al. L.: Sage, 2004.

Fischer R., Mansell A. Commitment across cultures: A meta-analytical approach // Journal of International Business Studies. 2009. Vol. 40. Iss. 8.

Hofstede G. The cultural relativity of organizational practices and theories // Journal of International Business Studies. 1983. Vol. 14. No. 2.

Kwantes C.T., Boglarsky C.A. Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries // Journal of International Management. 2007. Vol. 13. Iss. 2.

* Анализ понятия социальной организации фирмы см.: (Эфендиев, Балабанова 2012) .

ABSTRACTS

SOCIOLOGY: PROFESSION AND VOCATION

Interview with Professor Ronald Inglehart

Professor Ronald Inglehart answers questions of Eduard Ponarin and Vladimir Kozlovsky concerning his life and academic career.

COMPARATIVE SOCIOLOGY

Welzel Ch., Inglehart R.F., Alexander A.C., Ponarin E. Disentangling the Culture-Institution Nexus: The Case of Human Empowerment

A key trend of modernity is human empowerment — a process that gives ordinary people control over their lives. The trend towards human empowerment is strikingly evident in the expansion of rights, including general and group-specific human rights. There is broad evidence that expanding rights go together with rising emancipative values. But whether emancipative values drive the expansion of rights or vice versa, or whether both are driven by ‘third’ causes, is an unresolved question. In an attempt to resolve it, we use longitudinal data from the World Values Surveys, analysing a reciprocal system of dynamic regressions in both directions of causality and under control of ‘third’ causes — including development, globalization, and contagion. We find that emancipative values and human rights grow in a mutually reinforcing cycle. Once in motion, the cycle’s inner dynamic is *not* explained by external causes. Inside the cycle, the stronger arrow points from values to rights. This lies in the logic of human empowerment as a process that places people and their values into the driver seat of history.

Rezaev A., Tregubova N. Comparative Analysis in Sociology: Strategies and Methodological Issues

The paper is an attempt to define the problems of theory and methodology of comparative analysis in sociology. It starts with an evaluation of comparison as a method of scientific discovery in the social sciences and natural sciences. Discussion follows with a review of current debates in comparative sociology. As an outcome the authors formulate basic problems of comparative research in contemporary sociology.

REGIONAL STUDIES

Ivanov D. Following the “Tiger” Trail: Analysis of Social Change Trajectories in South Korea

The article examines the recent transformation tendencies in South Korea’s economy, politics, culture, social structure. It is demonstrated that newest processes of virtualization and rise of glam-capitalism in South Korea could not be interpreted correctly when only modernization theory is taken.

Ilyin V. Modernization of Everyday Life in Korea

Modernization of everyday life in Korea is the process of copying the forms of life of the most developed countries in the world through the use of local resources. As a result the trend towards globalization of everyday life generates its global forms. South and North Korea are two types of modernization of everyday life. In the Republic of Korea in the first phase of its history, the core of this process was the transformation of the structures of everyday life generated by industrialization and urbanization, the second step was the formation of consumer society. In North Korea the modernization of everyday life is just a by-product of industrialization and urbanization in the context of economic and cultural isolation blocking opportunities for the development of consumer society.

Ostrovskaya E. Traditional Religious Ideologies of Russia and South Korea in a Comparative Perspective

The article deals with the sociological study of religious non-governmental civil organizations of the Russian Federation and the Republic of Korea. The author investigates how ideological innovation processes in politics contribute to the emergence of new forms of social activities within traditional religions of the RF and the ROK. The particular attention is focused on a comparative research of the Buddhist organizations' institutional activity in Russia and South Korea.

Tangalycheva R. Overcoming Stereotypes of Perception and Behavior in Russian-Korean Intercultural Communication

The article analyzes the stereotypes of perception and behavior in the Russian-Korean cross-cultural communication. Stereotypes of Russian students about Korea and Koreans are revealed in a survey of students at St. Petersburg State University in 2011. The process of overcoming stereotypes is considered on the basis of the M. Bennett's developmental model of intercultural sensitivity including ethnocentric and ethnorelativistic stages.

SOCIOLOGY IN ACADEMIC JOURNAL

Wiener B., Divisenko K. Cognitive Structure of Contemporary Russian Sociology according to Journal References

The paper investigates a cognitive structure of contemporary Russian sociology with a help of co-citation analysis of 156 sociological, ethnological, and interdisciplinary journals and 9 collections of papers published in Russia in 2005–2009.

SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

Efendiev A., Balabanova E., Gogleva A. Organisational Culture as Normative and Role System of Requirements to Workers in Russian Business Organisation

This is a second part of the article (the first part was published in previous issue) which presents theoretical and empirical analysis of organisational culture (OC) defined as normative system of institutionalized practices of intra-organisational interactions and operationalized through the concept of role standard. Main theoretical approaches and problems of empirical research of OC are considered. The authors

discuss the link of OC with practical aspects of business organisations' functioning and developing. Three levels of such an impact are marked out. Basing on survey data of 1692 workers and specialists in 80 organisations from 8 Russian regions, the authors analyze the internal structure of role standards. By aggregation of individual answers on organisational level four types of organisational subcultures are revealed and described. The analysis of correspondence between cultural normative requirements and practices of labour relations and workers' behaviour suggests indirect, "background" nature of such an impact.

SOCIAL ANTHROPOLOGY

Smirnova-Seslavinskaya M. Text Sources for Studying Language and Culture of Russian Roma: a Brief Literature Review

The texts of Romani traditional discourse (folklore, oral history, patterns of speech, fragments of memoirs and ethnic history) are multi-dimensional sources of cultural studies. There is a lack of publications of Romani texts in Russia, given the diversification of the Russian Roma to a number of ethnic groups, each with significant language and cultural differences. In Russia, the publication of texts in the dialect of North Russian Roma began in the XIX century, the texts of the other groups (Servitka, Crimean Roma, Kalderash, Lovari, etc.) emerged in the twentieth century. The scientific analysis of texts was primarily linguistic in nature. Their commenting, folkloristic, ethnographic and other types of perspectives to textual analysis are developing nowadays. Some editions of the 1980–2000s do not meet the requirements of scientific expertise and cannot be used as reliable sources.

NEWS / INFORMATION

The All-Russian Symposium "Social Communications: Repertoire and Efficiency of Modern Technologies"

The All-Russian Symposium "Social Communications: repertoire and efficiency of modern technologies" was held October 12–13, 2012 at the Faculty of Sociology, St. Petersburg State University. The symposium was a continuation of a similar event, held November 9–10, 2011 on the topic of "Social Communications: the universe of professional activities." The symposium was attended guests from different cities of Russia and CIS — Moscow, Tyumen, Bryansk, Abakan, Kiev and Minsk. The symposium was held in the discussion mode, without the plenary sessions. There were three full sections that focused on issues of the modern social communication technologies.

NEW BOOKS ON SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES

Grigoryeva I. A Fundamental Study of Wage Labor in Modern Russia

Bocharov V. Social Institution of Wage Labor in Modern Russia. Samara: Publishing House "Samara University", 2010. — 640. ISBN 978-5-86465-475-0; Bocharov V. Wage Labor in Modern Russia: the Space of the Matrix of Despair. "The Matrix reloaded" vs "Fatal errors". Saarbrücken, Germany: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. — 589 p. ISBN: 978-3-8484-1208-2.