

# Управление социально-трудовыми отношениями и кадровая политика

## Влияние социокультурной модернизации на развитие человеческого капитала в России

*Горбунова Светлана Васильевна  
Югорский государственный университет  
Ханты-Мансийск, Россия, gorbunova\_sv@mail.ru*

В статье представлены основные положения исследования социокультурных условий накопления человеческого капитала в России. Понимание социальной справедливости, социальной ответственности бизнеса, осознание своей роли «носителя капитала» работниками, национальный менталитет — все это существенно влияет на эффективность накопления человеческого капитала в России.

**Ключевые слова:** социокультурная модернизация, постиндустриальное общество, человеческий капитал, социально-трудовые отношения, социальная справедливость, социальная ответственность, социокультурные ценности.

Экономическое поведение людей как субъектов общественного воспроизводства обусловлено не только объективными экономическими законами, но и их субъективной волей и действиями. Современный «экономический человек» выступает как производитель всей совокупности материальных и духовных благ, носитель всех воспроизводственных видов деятельности, носитель индивидуальных и коллективных целей и средств научно-технического, экономического, духовного и социального развития, регулятор его направлений и приоритетов. Качественные изменения происходят в современной рабочей силе. Новый тип работника — это инициативный человек творческого труда, знания которого дают ему власть принимать решения. Четко выделяются такие требования к современному работнику, как повышение общеобразовательного и квалификационного уровней. Некоторые исследователи для условий НТР выделяют такое требование, как повышение морально-психологического уровня. Во всем этом коренится важнейшее новое качество современных экономических представлений — их гуманизация и субъективизация.

Современный этап развития экономики характеризуется специфическим содержанием экономических интересов, новыми формами их реализации и направлениями согласования. Любые действия, меропри-

ятия, расходы, связанные с накоплением и использованием человеческого капитала, связаны, прежде всего, с проблемами прав собственности, столкновения интересов акционеров, работодателей, работников и других заинтересованных лиц.

В условиях разнонаправленных интересов необходимо построение такой системы, которая позволила бы оптимально распределить ресурсы, выгоды участников и затраты для их получения, достигнуть эффективного накопления человеческого капитала.

Необходимым условием накопления человеческого капитала является эффективная коллективная работа заинтересованных лиц, экономическое поведение которых необходимо рационализировать с позиций отношений собственности и организационной иерархии с целью достижения синергии совместной деятельности, долговременного эффекта.

Истоки происходящих в современном обществе изменений лежат в активно изучаемой сегодня социокультурной модернизацией (наряду с экономической, социально-экологической), под которой понимается формирование определенного типа сознания и детерминированных им поведенческих практик индивидов, протекающее во внутреннем единстве с формированием соответствующих общественных институтов. Причем все чаще встречается предположение о первичном характере социокультурной модернизации по отношению к состоянию таких сфер, как экономика и политика [9, с. 5].

Эпохи модерна («индустриальное», «капиталистическое», «экономическое» общество) и постмодерна («постиндустриальное», «информационно-сетевое», «постэкономическое» общество) обладают отличительными особенностями, представленными выборочно в интересующем нас контексте — развития человеческого капитала, в табл. 1 (широкий перечень из 14 позиций разработан Е. Тихоновой [9, с. 8–9]).

Таблица 1

**Соотношение некоторых характерных особенностей эпохи модерна и постмодерна, значимых в контексте развития человеческого капитала**

Модерн («индустриальное», «капиталистическое», «экономическое» общество)	Постмодерн («постиндустриальное», «информационно-сетевое», «постэкономическое» общество)
Национальные экономики	Формирование глобального рынка
Массовое производство одинаковых вещей (фордизм)	Переход от массового производства к гибким производствам и замещение массового рынка микрорынками
Понимание рабочей силы как вторичного элемента производства	Возникновение понятия человеческого капитала и резкий рост его роли в ряду остальных факторов производства

Доверие государству	Неолиберализм, акцент на обязанности личности
Потребление как удовлетворение природных потребностей	Потребление как форма самореализации и легитимный смысл жизни
Труд как необходимость	Труд как форма самореализации

На первый план выходят либеральные ценности — стремление к свободе, благосостоянию, динамичному развитию, которые путем грамотного перевода в рациональную ответственную политику преобразуются в экономический либерализм. Этот процесс затрагивает не только страны — лидеры современного мира, раньше других вставших на путь индустриально-рыночного хозяйства, но и все другие государства.

В начале третьего тысячелетия освоение либеральных ценностей, а также соответствующих принципов и стандартов рационального хозяйствования является не частной, а общей социально-экономической проблемой [4, с. 116]. Особую остроту она приобретает в странах, столкнувшихся с необходимостью преодолеть тяжелее наследие административно-организованного хозяйства, устранить механизмы нарушения прав и свобод граждан, создать условия и гарантии развития экономической и политической демократии. Новые социальные ценности — свобода, независимость, инициативность, личный успех и благополучие для России, по мнению ряда исследователей, пока не трансформировались в реально ощутимые населением результаты экономических преобразований.

В поисках социокультурных истоков накопления человеческого капитала мы пришли к выводу: свое начало они берут в мировом культурно-историческом процессе, в ходе которого преодолеваются исторически сложившиеся стандарты хозяйственного поведения, главным образом, в сторону рыночной трансформации. Действительно, если посмотреть на отличительные особенности современного (модернизируемого) общества, то отчетливо видны моменты, о которых ведется речь в нашем исследовании. Выборочно эти особенности представлены в табл. 2 (подробный перечень из 19 позиций разработан Н.Е. Тихоновой [9, с. 8–9]).

Таблица 2

**Сопоставление некоторых особенностей традиционных и современных обществ, важных в контексте социокультурных условий накопления человеческого капитала**

Традиционные общества	Современные общества
Экономика играет подчиненную роль, главное – политические, социальные и другие стороны жизни общества	Экономика и интересы ее развития начинают играть ведущую роль, главными становятся производство прибыли и экономическая эффективность деятельности
Основа производства – природа, земельная собственность как доминирующая форма собственности	Основа производства – капитал в различных его формах

Доминирование общественной (общинной) собственности на средства производства	Доминирование частной собственности на средства производства и легитимность только основанного на их юридическом оформлении прав частного собственника
Патриархальная (сословная система) система организации общества	Классовая система организации общества
Труд как способ выживания, но не носящий отчужденный характер, и возможность самореализации в труде на себя	Труд как средство заработка, его отчуждение, и одновременно формирование новой мотивации к труду как внутреннему долгу и легитимной основе успеха в обществе
Приоритет интересов общности	Приоритет интересов личности и формирование понятия прав человека
Коллективная ответственность общины, индивидуальный фатализм, конформизм, внешний локус-контроль	Личная ответственность индивида, развитие индивидуализма, неконформизма, внутренний локус-контроль
Насилие как форма производственной деятельности, доходящая до милитаристической организации общества	Переход к системе договорных отношений с развитием систем и правил обмена, замена «военного» общества «промышленным»
Доминирование традиций, принципа обычного права и авторитарной системы управления как основы стабильности общества	Рационально разработанное, «писаное» право и система институтов его реализации, включая рост бюрократии, как основные механизмы социального контроля

В современных научных публикациях встречается понятие «институт социальной справедливости» в экономических отношениях, представленное в виде формальных и неформальных правил и ограничений экономического поведения [7, с. 61–62]. В качестве акторов, создающих и реализующих данный институт, выступают государственные органы власти и управления, общественные организации, представляющие интересы различных слоев населения, а также экономические субъекты на всех уровнях системы хозяйствования, которые формируют, распространяют и трансплантируют в экономической среде соответствующие нормы и институциональные ограничения.

Ценность «института справедливости» в том, что его механизм обеспечивает социальную справедливость в экономических отношениях. Так, Д. Петросян рассматривает институциональный механизм обеспечения и регулирования социальной справедливости, состоящий из двух компонентов [там же, с. 66–67]. Первый компонент определяет экономические цели субъекта — повышение его конкурентоспособности на основе институционализации социальной справедливости в экономических отношениях. Иными словами, соблюдение принципов социальной справедливости экономическим субъектом должно содействовать укреплению его деловой репутации среди партнеров, что обеспечит

приток новых клиентов и инвестиций и, в конечном счете, приведет к повышению конкурентоспособности данного субъекта на рынке в целом. Наоборот, нарушение принципов социальной справедливости будет иметь результатом потерю деловой репутации и инвестиционной привлекательности экономического субъекта, отток клиентов и снижение его конкурентоспособности.

Второй компонент определяет возможности мотивации экономических субъектов, чтобы они соблюдали принципы социальной справедливости. Представители субъекта должны осуществлять выбор стратегии поведения на основе психологического взаимодействия и согласования внутренних мотивов и внешних стимулов, проявляющихся в виде формальных и неформальных норм института социальной справедливости. Условие выбора оптимальной стратегии экономического поведения, содействующей соблюдению ее принципов, — максимальная согласованность внутренних мотивов внешним институциональным стимулам. Она достигается посредством включения во внешние нормы справедливости системы позитивных стимулов и штрафов, имеющих превентивный характер и распространяющихся в равной степени на всех субъектов экономической деятельности, невзирая на их статус.

«Социальная ответственность как явление может трактоваться как система обязанностей (или обязательств) граждан, принадлежащих к конкретной социальной группе, по отношению к другим группам граждан либо к обществу в целом» [5, с. 43]. Комплекс названных обязанностей или обязательств будет определяться ролью и местом конкретных социальных групп в системе экономических отношений в обществе. Очевидно, что в системе социально-трудовых отношений основной груз социальной ответственности лежит на предпринимателе (работодателе), который отвечает перед наемными работниками по обязательствам, регламентированным нормами трудового законодательства, коллективным и индивидуальным трудовыми соглашениями и принимающими, как отмечалось ранее, форму затрат на рабочую силу. А что же со стороны наемного работника?

Поддерживая структуру социальной ответственности предпринимателя и наемного работника, предложенную Ю.Г. Одеговым, Г.Г. Рудниковой [там же, с. 45], покажем основные объекты социальной ответственности этих ключевых сторон социально-трудовых отношений. Так, для работодателя, собственника средств производства, элементами социальной ответственности перед обществом выступают соблюдение правил и норм цивилизованного бизнеса, соблюдение законодательных норм, готовность к социальному диалогу, инициирование бизнеса и др. По отношению к организации (корпорации), к наемным работникам социальная ответственность со стороны работодателей предполагает политику сохранения рабочих мест, установление достойной оплаты труда, содействие профессиональному развитию работников, участие в отношениях социального парт-

нерства. Наемный работник, со своей стороны, также несет социальную ответственность перед обществом: инициирование развития индивидуальной рабочей силы, ответственность за собственное положение на рынке труда, соблюдение законодательных норм, готовность к социальному диалогу, а также — перед своей организацией (корпорацией) в тех же сферах, что и работодатель, собственник средств производства. Работник также должен прилагать усилия для сохранения своего рабочего места, стремиться к высокопроизводительному труду для обеспечения достойной оплаты труда, профессионально развиваться, участвовать в отношениях социального партнерства (профсоюзы).

Общество должно быть заинтересовано, чтобы все его члены, независимо от социально-имущественного положения и статуса занятости, несли социальную ответственность (с разным уровнем распределения «груза»). Иными словами, нельзя социальную ответственность перекладывать на предпринимателей (работодателей), полностью освободив от нее наемных работников. Иначе есть опасность формирования настроений «социального иждивенчества» у значительных слоев экономически активного населения.

Как показывают исследования, на развитие социально-трудовых отношений большое влияние оказывают национальные культурные особенности (Г. Клейнер, Т. Долгопятова и др.) [8, с. 145], из чего следует необходимость их учета. В мотивационной структуре большинства россиян (особенно лиц старшего и среднего поколений) по-прежнему доминируют традиционные русские ценности: духовность, бескорыстие, артельность, самопожертвование, справедливость, сильное государство. Причем они сочетаются с ценностными ориентациями советского времени: коллективизм, сотрудничество, взаимопомощь, разделение целей государства, идеализм, склонность к масштабным проектам, энтузиазм, нестандартность решений, патернализм [4, с. 117–118]. Учитывая количество занятых людей в этом возрасте (средний возраст представителей рабочего класса 31–40 лет (22,7 %), 41–50 лет (29,8 %) [10, с. 36]), можно говорить, что данные ценности характеризуют значительную часть «носителей» человеческого капитала в нашей стране.

Подобная структура ценностей при всех их достоинствах, скорее, провоцирует противоречия в социально-трудовых отношениях, в корпоративном поведении, нежели способствует их развитию. Нельзя не признать вслед за другими авторами, что традиционный (общинный) уклад жизни, традиционное отношение россиян (как и народов ряда других славянских стран) к труду и накоплению богатства плохо стыкуется с ценностными ориентациями частного предпринимательства. «Способности российского человека к крайнему напряжению сил во имя достижения высокой социально значимой цели известны» [4, с. 119]. Как справедливо заметил А.Н. Макаров, «трудящиеся пока еще не способны оказать действенное со-

противление, не могут «надавить» на работодателей, правительство и законодателей с тем, чтобы приобщить их к социальному партнерству не на словах, а на деле» [3, с. 14]. В.Б. Пастухов, исследуя новый формат социальной политики в России, подчеркивает, что социальная система в России продолжает строиться на патриархальных принципах, а россияне привыкли быть пассивными получателями социальных услуг [6, с. 51]. На наш взгляд, более подготовленные к жестким рыночным условиям, «закаленные» в конкурентной борьбе собственники бизнеса (работодатели) прямо пользуются такой ценностной ориентацией, «выжимая» все возможное из наемных работников, одновременно присваивая практически всю отдачу в одностороннем порядке.

«Чем дальше, тем больше становится понятным: модернизация не стонется с места, пока не начнутся реальные изменения в системе ценностей, в неформальных институтах, в культуре» [11]. Мы считаем, что изменения должны произойти не только в ценностных ориентациях наемных работников, но и собственников средств производства (работодателей). Если наемным работникам «мешают» в современных условиях традиционные русские духовные ценности, то в отношении собственников средств производства (работодателей) речь идет о «советских» ценностях. Показательны в этом отношении данные, приводимые Ю.Г. Одеговым и Г.Г. Рудниковой [5, с. 34] (табл. 3).

«Упование» на коллективизм («все вместе, но никто в отдельности»), взаимопомощь («ты мне, я тебе»), склонность к масштабным проектам (без должного ресурсного обеспечения), патернализм (тотальная «опека» со стороны руководства) и другие подобные ориентации, по нашему мнению, способствуют развитию безответственности, культа собственных экономических интересов, игнорированию социальных аспектов и т. д. В таких условиях накопление человеческого капитала не может развиваться в непрерывный долговременный процесс, ориентированный на масштабный долговременный эффект.

Таблица 3

**Приоритеты социально-культурных ценностей руководителей российских предприятий**

Приоритеты	Оценка (в % от общего числа опрошенных)	Аргументация
Уровень коллективизма	82	Глубокие исторические корни; долгие годы превалирование общественного интереса; высокая степень влияния коллектива на личность; «уравнительные» настроения и др.

Дистанция власти	96	Исторические корни; идеализация руководителей, терпимость к власти; выраженная ориентация на статус; единоличное принятие решений и др.
Избегание неопределенности и риска	70	В прошлом систематическая государственная поддержка предприятий; низкая трудовая мобильность; элементы системы долгосрочного (пожизненного) найма; высокий уровень скрытой безработицы; законодательные ограничения; нестабильность доходов и др.

В отличие от наемных работников, собственники бизнеса более настойчивы в соблюдении своих прав и, очевидно, будут пользоваться сложившейся ситуацией, пока это представляется возможным. Иными словами, при сохранении прежней ценностной структуры вопрос об эксплуатации «труда» «капиталом» будет оставаться открытым.

М. Вебер, на наш взгляд, точно описал суть рассматриваемых изменений. «Индивид в той мере, в какой он входит в сложное переплетение рыночных отношений, вынужден подчиняться нормам капиталистического хозяйственного поведения; фабрикант, в течение долгого времени нарушающий эти нормы, экономически устраняется столь же неизбежно, как и рабочий, которого просто выбрасывают на улицу, если он не сумел или не захотел приспособиться к ним... капитализм, достигший господства в современной хозяйственной жизни, воспитывает и создает необходимых ему хозяйственных субъектов — предпринимателей и рабочих — посредством экономического отбора» [1, с. 76–77].

Следуя синергетическому подходу, мы делаем акцент не на антагонизме интересов предпринимателей и наемных рабочих, а на возможности рационального их взаимодействия в приумножении капитала при условии, если стороны руководствуются нравственными принципами и этическими нормами [1, с. 171].

Здесь налицо внутреннее диалектическое единство «материального» и «идеального», о чем говорил К. Маркс. В стратегии предпринимательских структур, нацеленных на серьезный коммерческий успех, этические нормы ведения дел и общения с партнерами («идеальное») необходимы для получения прибыли как главного результата любого коммерческого предприятия («материальное»). Другое дело, что понять, а тем более принять эту естественную взаимосвязь материальных и духовных факторов предпринимательства в качестве императивной нормы выстраивания бизнеса сегодня готовы далеко не все.

Мы убеждены, что социокультурные условия накопления человеческого капитала в первую очередь предполагают осознание наемными работниками себя как «носителями» капитала, а со стороны собственников средств производства — понимание, что знания, способности, мо-

тивации, накапливаемые людьми, — это не их (собственников средств производства) собственность, которой они могут безраздельно владеть и использовать. Должно прийти осознание, что если человеческие знания, способности, мотивации — это капитал, то пользование «капиталом» предполагает вполне определенную систему отношений с его обладателем, заключение контрактов, определенную систему вознаграждений. Наконец, все участники отношений по поводу накопления и использования человеческого капитала должны быть морально готовы к принятию на себя определенных обязательств и ответственности, о чем говорилось выше.

В конечном итоге, как утверждает В. Наймушин, и мы с ним полностью согласны, «компенсировать отсутствие реальных внутренних источников накопления, необходимого для обновления производственного аппарата и обеспечения устойчивого роста экономики, сегодня в известной мере может лишь рациональное использование сил, созидательной энергии, предприимчивости и творческой инициативы всех слоев общества» [4, с. 119].

Сегодня можно констатировать начало позитивных изменений в социокультурном институциональном обеспечении социально-трудовых отношений. Имеется в виду широкое распространение и пропаганда этики бизнеса, активное внедрение социальной ответственности бизнеса, разработка и внедрение корпоративных кодексов, социальных кодексов.

На практике большое значение имеют специфика, традиции и обычаи корпораций. Быстро развивается такое направление как корпоративная культура. Набор обязательных сведений инструментального характера (в частности, владение технологическими и управленческими регламентами) в концепции корпоративной культуры дополняется набором корпоративных ценностей, которые призваны снизить риски «оппортунистического» поведения агентов и издержки координации.

В апреле 2002 г. российскому деловому сообществу был представлен Кодекс корпоративного поведения, разработанный Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг при участии и поддержке представителей западного бизнес-сообщества, отечественных эмитентов, а также профессиональных участников рынка ценных бумаг [2].

Преимуществом и одновременно отличием российского Кодекса корпоративного поведения следует признать (на фоне упоминавшихся недостатков нормативно-правовой базы) достаточно детальный характер рекомендаций, особенно в отношении процедур подготовки и принятия решений органами корпоративного управления. Кодекс содержит семь базовых принципов корпоративного поведения, среди которых: необходимость учета прав заинтересованных лиц, в том числе работников, и поощрения активного сотрудничества. Основным недостатком российского

Кодекса и подобных документов остается декларативный характер, недоучет интересов работников как участников управления, как долевых собственников, тем более не прорабатывается участие в прибыли.

Таким образом, по социокультурным составляющим институционального поля накопления человеческого капитала институциональный климат оценивается нами как «ограничительный», но с положительными тенденциями. По-видимому, требуется постепенная смена поколений наемных работников и формирование класса «носителей» человеческого капитала с принципиально новой структурой ценностных ориентаций, более соответствующей новому экономическому и хозяйственному укладу. Неотъемлемыми элементами новой ценностной структуры должны, по нашему мнению, поддерживаться и развиваться такие качества, как стремление к единению, к конструктивному сотрудничеству, поиску и мобилизации всех имеющихся материальных и интеллектуальных ресурсов.

### *Литература*

1. Вебер М. Избранные произведения. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

2. Кодекс корпоративного поведения [Электронный ресурс] / Федеральная служба по финансовым рынкам: федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий принятие нормативных правовых актов, контроль и надзор в сфере финансовых рынков. URL: [http://www.ffms.ru/ru/legislation/corp\\_management\\_study/corp\\_codex/](http://www.ffms.ru/ru/legislation/corp_management_study/corp_codex/) (дата обращения 27.05.2013).

3. Макаров А.Н. Институциональные основы формирования рынка образования // Педагогика. 2007. № 4. С. 9—15.

4. Наймушин В. Рыночные реформы в России: можно ли разорвать замкнутый круг истории? // Вопросы экономики. 2004. № 10. С. 114—128.

5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Социальная ответственность предпринимателя: от идеи к российской реальности // Управление персоналом. 2004. № 7 (95). С. 43—45.

6. Пастухов В.Б. Новый формат социальной политики России // Ответственные науки и современность. 2006. № 6. С. 46—52.

7. Петросян Д. Социальная справедливость в экономических отношениях // Вопросы экономики. 2007. № 2. С. 59—67.

8. Проблемы инновационной экономики: отчет об общем собрании Отделения общественных наук РАН 2 марта 2005 г. // Экономическая наука современной России. 2005. № 3(30). С. 141—145.

9. Тихонова Н.Е. Социокультурная модернизация в России (опыт эмпирического анализа) // Общественные науки и современность. 2008. № 2. С. 5—23.

10. Юрасов И. Сегментирование современного рабочего класса: социально-психологический аспект // Управление персоналом. 2004. № 8 (96). С. 36–39.

11. Ясин Е.Г. Модернизация экономики и система ценностей // Вопросы экономики. 2003. № 4. С. 4–36.

## **Influence of socio-cultural modernization on development of human capital assets in Russia**

*Gorbunova Svetlana*

*Yugra State University*

*Khanty-Mansiysk, Russia, gorbunova\_sv@mail.ru*

The paper presents major points of research into socio-cultural conditions of human capital assets accumulation in Russia. Notion of social justice, social responsibility of business, realization of their role as «vehicle of capital» by employees, national mentality – all this essentially influences on efficiency of human capital assets accumulation in Russia.

**Keywords:** socio-cultural modernization, post-industrial society, human capital assets, labor social relations, social justice, social responsibility, socio-cultural values.

### **References**

1. *Veber M.* Izbrannye proizvedeniya. / Sost., obshch. red. i poslesl. Yu.N. Davydova. M.: Progress, 1990. 808 s.

2. Kodeks korporativnogo povedeniya [Elektronnyy resurs] / Federal'naya sluzhba po finansovym rynkam: federal'nyy organ ispolnitel'noy vlasti, osushchestvlyayushchiy prinyatie normativnykh pravovykh aktov, kontrol' i nadzor v sfere finansovykh rynkov. URL: [http://www.ffms.ru/ru/legislation/corp\\_management\\_study/corp\\_codex/](http://www.ffms.ru/ru/legislation/corp_management_study/corp_codex/) (data obrashcheniya 27.05.2013).

3. *Makarov A.N.* Institutsional'nye osnovy formirovaniya rynka obrazovaniya // Pedagogika. 2007. № 4. S. 9–15.

4. *Naymushin V.* Rynochnye reformy v Rossii: mozno li razorvat' zamknutyi krug istorii? // Voprosy ekonomiki. 2004. № 10. S. 114–128.

5. *Odegov Yu.G., Rudenko G.G.* Sotsial'naya otvetstvennost' predprinimatelya: ot idei k rossiyskoy real'nosti // Управление персоналом. 2004. № 7 (95). С. 43–45.

6. *Pastukhov V.B.* Novyy format sotsial'noy politiki Rossii // Obshchestvennyye nauki i sovremennost'. 2006. № 6. С. 46–52.

7. *Petrosyan D.* Sotsial'naya spravedlivost' v ekonomicheskikh otno-sheniyakh // Voprosy ekonomiki. 2007. № 2. S. 59–67.

8. Problemy innovatsionnoy ekonomiki: otchet ob obshchem sobranii Otdeleniya obshchestvennykh nauk RAN 2 marta 2005 g. // Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii. 2005. № 3 (30). S. 141–145.

9. *Tikhonova N.E.* Sotsiokul'turnaya modernizatsiya v Rossii (opyt empiricheskogo analiza) // Obshchestvennye nauki i sovremennost'. 2008. № 2. S. 5–23.

10. *Yurasov I.* Segmentirovanie sovremennogo rabocheho klassa: sotsial'no-psikhologicheskii aspekt // Upravlenie personalom. 2004. № 8 (96). S. 36–39.

11. *Yasin E.G.* Modernizatsiya ekonomiki i sistema tsennostey // Voprosy ekonomiki. 2003. № 4. S. 4–36.