

Мухамеджанова Нурия Мансуровна

РУССКАЯ КУЛЬТУРА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Анализируя национальные особенности культуры труда, автор доказывает, что культура как результат многовековой адаптации общества к разнообразным условиям своего существования - это консервативная система, которая достаточно долго приспособливается к изменениям, происходящим в обществе. Поэтому попытки кардинально и в кратчайшие сроки изменить определенные аспекты общественной жизни (например, в трудовой сфере) наталкиваются на "сопротивление" культуры, следствием чего становятся активизация имитационных практик и "пробуксовка" реформ.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2017/3-2/26.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2017. № 3(77): в 2-х ч. Ч. 2. С. 107-110. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2017/3-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

Список источников

1. **Аджиев М.** Тальш, Чаруж и другие [Электронный ресурс] // Вокруг света. 1991. Ноябрь. URL: <http://www.vokrugsveta.ru/vs/article/7026/> (дата обращения: 05.11.2016).
2. **Азербайджанская национальная одежда** [Электронный ресурс]. М.: Искусство, 1972. URL: <http://vneshnii-oblik.ru/azerbaidjanskaya-odegda.html> (дата обращения: 05.11.2016).
3. **Алимова Б. М.** Кайтаги. XIX – начало XX в. Историко-этнографическое исследование. Махачкала: Дагкнигоиздат, 1998. 232 с.
4. **Булатова А. Г., Гаджиева С. Ш., Сергеева Г. А.** Одежда народов Дагестана. Историко-этнографический атлас. Пушино: Наука, 2001. 289 с.
5. **Гаджалова Ф. А., Алимова Б. М.** О некоторых особенностях традиционного женского свадебного костюма кубачинок // Вестник Дагестанского научного центра. 2013. № 48. С. 50-55.
6. **Гаджиева С. Ш.** Одежда народов Дагестана. XIX – начало XX в. М.: Наука, 1981. 150 с.
7. **Ирак** [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Ирак> (дата обращения: 05.11.2016).
8. **Каранфил В. (Гюлю).** Бытовая лексика гагаузского языка (на основе названий одежды и обуви) [Электронный ресурс]. URL: http://soiuzgagauzov.ru/wp-content/uploads/2013/03/Bitovaia_leksika_gagauzkogo_yazika.pdf (дата обращения: 07.12.2016).
9. **Немес** [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Немес> (дата обращения: 24.12.2016).
10. **Полевой материал Магомедова А. Дж.** 2016 г. Тетрадь 1.
11. **Селимов А. А.** Словарь восточных заимствований лезгинского языка. Махачкала: Институт ЯЛИ ДНЦ РАН, 2010. 509 с.
12. **Шейла, хиджаб, химар, чадра, никаб, паранджа – как отличить?** [Электронный ресурс]. URL: <https://religions.unian.net/islam/1488314-shey-la-hidjab-himar-chadra-nikab-parandja-kak-otlichit-foto.html> (дата обращения: 02.12.2016).
13. **Шиллинг Е. М.** Агулы // Панек Л. Б., Шиллинг Е. М. Сборник очерков по этнографии Дагестана. Махачкала, 1996. С. 52-54.
14. **Этимологический словарь тюркских языков (ЭСТЯ): в 7-ми т.** М.: Наука, 1989. Т. 4. Общетюркские и межтюркские основы на буквы «Ж», «Ж», «Й» / отв. ред. Л. С. Левитская; авт. сл. статей Э. В. Севортян, Л. С. Левитская. 291 с.
15. **Юсупов Х. А., Магомедов А. Дж.** Тематические группы исламской религиозной лексики в даргинских языках // Исламоведение. 2015. № 1 (23). С. 69-76.

DAGESTAN TRADITIONAL WOMAN'S SHAWLS: FOREIGN INFLUENCES

Magomedov Amirbek Dzhililovich, Doctor in History

G. Tsadasa Institute of Language, Literature and Art of Dagestan Scientific Center of the Russian Academy of Sciences
amirbek.49@mail.ru

Gadzhalova Fatima Amirbekovna, Ph. D. in History

Institute of History, Archeology and Ethnography of Dagestan Scientific Center of the Russian Academy of Sciences
f-gadzhalova@mail.ru

The article describes Dagestan traditional woman's head shawls. History of their origin is poorly investigated. Interest for them has grown over the last decades of de-islamization. On the basis of linguistic materials from Dagestan languages (*ashmag* – shawl name, etc.) the authors identify foreign influences on their origin in Dagestan. These influences did not result in imitation of Islamic clothing. Dagestan woman's shawls are democratic in the wearing style, fabric colours and differ cardinally from Islamic forms of head shawls.

Key words and phrases: Dagestan traditional clothing; woman's head-dress; head shawl; Caucasian clothing; Islamic clothing.

УДК 008.331.1

Философские науки

Анализируя национальные особенности культуры труда, автор доказывает, что культура как результат многовековой адаптации общества к разнообразным условиям своего существования – это консервативная система, которая достаточно долго приспосабливается к изменениям, происходящим в обществе. Поэтому попытки кардинально и в кратчайшие сроки изменить определенные аспекты общественной жизни (например, в трудовой сфере) наталкиваются на «сопротивление» культуры, следствием чего становятся активизация имитационных практик и «пробуксовка» реформ.

Ключевые слова и фразы: социальные трансформации; культура труда; национальная специфика; религиозный фактор; корпоративный дух; типы управления; имитационные практики.

Мухамеджанова Нурия Мансуровна, д. культурологии, доцент

Оренбургский государственный университет
nuriyat@yandex.ru

РУССКАЯ КУЛЬТУРА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Современная ситуация социальных трансформаций в России делает чрезвычайно актуальной проблему культуры труда в отечественной социогуманитарной науке. Децентрализация общественно-экономической жизни, возникновение новых форм собственности, изменение условий и характера труда предъявляют новые требования к профессиональным качествам личности, к ее деловой культуре. Однако зачастую, пытаясь

решить эту проблему в конкретной экономической ситуации, мы неизбежно приходим к пониманию того, что являемся «заложниками» культуры – неких глубинных бессознательных структур, определяющих наше поведение во всех сферах: в повседневной жизни, в межличностных отношениях, в трудовой деятельности.

В любом обществе сложившаяся культура труда имеет свою национальную специфику, обусловленную разного рода факторами: природно-климатическими, религиозными, геополитическими и пр. Так, В. О. Ключевский писал, что именно суровая природная среда способствовала развитию таких черт трудового менталитета русского крестьянства, как неспособность к размеренному, постоянному труду, упование на удачу, на счастливое стечение обстоятельств, выразившееся в русском «авось» и др. [3, с. 145-146; 10].

Важную роль в формировании трудовой этики русского народа играл также религиозный фактор. Если в протестантской этике произошла сакрализация труда как свидетельства будущего спасения, то русский народ, как доказывает Б. Н. Миронов, «вплоть до 1917 года жил по принципам традиционной трудовой этики или по христианским заповедям, т.е. не превращал трудолюбие, деньги и время в фетиши, которым следует поклоняться» [5, с. 347]. Для крестьянства, составлявшего до революции основную часть населения страны, было характерно экономическое поведение, ориентированное не на накопление, а на удовлетворение элементарных потребностей [Там же, с. 314]: «...смысл жизни они в массе своей усматривали не в накоплении собственности, не в увеличении власти и влияния с помощью богатства, а в спокойной и праведной жизни, которая одна только и могла обеспечить вечное спасение и добрую славу среди односельчан» [Там же, с. 313].

Именно православной этикой определяется двойственное отношение русского человека к труду. С одной стороны, признается важность и необходимость труда для любого человека, однако, с другой – «он не считается безошибочным средством, автоматически обеспечивающим осуществление земного призвания человека и правильное устройство души» [2, с. 112]. Для русского человека труд являлся важным элементом жизни, но элементом, подчиненным высшим духовным ценностям. Как отмечает А. С. Панарин, «русского человека трудно подвинуть на дело во имя повседневности, душа его взыскует “великих идей” и целей, и только в этом контексте он готов признавать и оправдывать повседневность» [7, с. 86]. Однако, если у русского народа есть эта «великая цель», он способен демонстрировать примеры массовой самоотверженности и трудового героизма. Если же подобной цели нет, то и трудится он лишь в той мере, которая необходима ему для собственного выживания.

Специфика русской культуры труда особенно отчетливо выявляется при сравнении ее с западной. Так, А. А. Зиновьев в своих работах, посвященных западному и российскому (советскому) обществу, пишет, что основу любого общества составляют деловые коллективы, в которых люди работают, получают вознаграждение за труд, делают карьеру. Такую первичную подструктуру общества философ называет социальной клеточкой. И жизнь каждого человека в обществе имеет две стороны: внутриклеточную (жизнь в организации) и внеклеточную (жизнь вне организации). Особенности функционирования каждой клеточки зависят от особенностей общества, его культуры, менталитета, сложившихся в обществе традиций и пр. Кроме того, в существовании каждой клеточки можно выделить два основных аспекта: деловой и коммунальный. Они тесно связаны между собой, не существуют один без другого, но в каждом конкретном случае доминирует либо один, либо другой аспект. Деловой аспект обусловлен тем, что любая организация решает конкретные экономические, производственные задачи, ради которых она и была создана. Коммунальный аспект связан с тем, что в клеточке работают люди, между которыми, помимо деловых отношений, могут возникнуть отношения симпатии, антипатии, любви, вражды и т.п. В соответствии с данными аспектами мыслитель выделяет два типа организаций: деловые, к которым относятся, прежде всего, производственные организации, и коммунальные, к которым относятся, например, органы правопорядка.

Так, западная клеточка – по преимуществу деловая клеточка. Ее главной особенностью является ориентация на экономическую эффективность, максимальное использование средств производства и рабочей силы, рациональная организация труда. Поэтому для западной клеточки характерна жесткая трудовая дисциплина («трудовая диктатура»), предельно недемократический характер отношений. Демократия, провозглашаемая как главная ценность западного общества, возможна здесь только за пределами организации: «Демократия, права человека, гражданские свободы и прочие атрибуты свободного общества нужны Западу как внешняя компенсация за отсутствие их в деловой жизни» [1, с. 69]. Западная деловая клеточка не коллектив в социальном смысле этого понятия. Социальная и интимная жизнь человека проходит вне коллектива. Основная часть жизни западного человека – это внеклеточная, частная жизнь, на работе он только работает. Трудовая клеточка – это деловой механизм, а не объединение людей с какими-либо достоинствами и недостатками. Человек здесь свободен от власти коллектива, но зато и лишен его заботы, защиты и поддержки. Трудовая клеточка не решает никаких неделовых проблем, например, идеологических, общественных, социальных. А оценка сотрудника осуществляется только по его деловым качествам, все другие не имеют значения, не определяют его успех.

Для российского (советского) общества свойственно преобладание коммунального аспекта в трудовой сфере, что определяет характерные особенности российской трудовой клеточки, прямо противоположные западной. Во-первых, внутриклеточная жизнь, работа является основным содержанием жизни человека, иногда – смыслом его жизни. Клеточка – это коллектив, который решает и много неделовых задач, не связанных с прямой функцией организации (выборы, общественные проблемы, свадьбы, юбилеи, похороны и т.п.). В силу данного обстоятельства человек здесь оценивается не только по деловым качествам, но и по коммунальным, личностным. Иногда эти качества оказываются более значимыми, нежели деловые. Человек в этой клеточке несвободен, он постоянно ощущает контроль коллектива за своим поведением, его осуждение или поддержку. Доминирование коммунальных отношений определяет их неформальный характер: отношения дружбы или вражды, симпатии или конфликты – неотъемлемая часть жизни такой клеточки. Таким образом, в трудовой сфере доминирует коммунальный тип отношений, что, конечно же, не исключает и деловых отношений.

Вывод, который делает А. А. Зиновьев относительно двух типов общества, следующий: «...коммунистическое общество – общество внутренне сложных, но плохо работающих бездельников, паразитов и имитаторов деятельности, а западное общество есть бездушный, хорошо работающий механизм, состоящий из внутренне упрощенных, но хорошо работающих полуроботов» [Там же, с. 73]. Данные различия в культуре труда философ объясняет типом и целями самого общества. Так, западное общество ориентировано на экономическую эффективность, отсюда такие его пороки, как безработица, ликвидация нерентабельных предприятий и пр. Коммунистическое общество ориентировано на социальную эффективность, это позволяет ему обеспечивать такие преимущества социалистического строя, как отсутствие безработицы, существование нерентабельных предприятий, дающих рабочие места, бесплатное медицинское обслуживание и образование и т.д. Принцип западного общества – минимизировать число занятых в каком-либо деле и максимизировать интенсивность труда. В то время как принцип коммунистического общества – «дать возможность максимально большому числу людей существовать за счет этого дела и облегчить условия труда» [Там же, с. 74]. Поэтому степень эксплуатации в России была ниже, чем на Западе.

Именно этим обстоятельством мы можем объяснить жесткую трудовую дисциплину, характерную для западной организации: причина ее не только менталитет западного общества, связанный с протестантской этикой (см. работы М. Вебера), но и угроза безработицы, которая сопровождает человека всю жизнь и является одной из причин его духовных депрессий.

Таким образом, каждый из описанных типов культуры труда имеет свои недостатки и достоинства, в том числе и коммунистическая: не случайно в XX веке эта модель общественного устройства обладала огромной притягательностью и многие независимые государства Азии, Африки и Латинской Америки выбирали социалистический путь развития как более соответствующий представлениям о «хорошем обществе».

Закономерно возникает вопрос: возможно ли совместить эти два типа культуры, два противоположных аспекта, что позволило бы обществу более или менее эффективно решать и экономические, и социальные цели? В известной степени такое согласование противоречащих друг другу отношений характерно для японской культуры, что особенно ярко проявилось в системе пожизненного найма – уникальном явлении японской экономики. Опишем в терминологии А. А. Зиновьева особенности японской трудовой клеточки. Главной особенностью такой клеточки является патернализм, когда в сферу производства переносится система отношений в семье «отец – сын». Коллектив – это большая семья, а руководитель – «отец», который обладает большим опытом, чем дети, заботится о своих подчиненных, опекает и защищает их. Работник относится к руководителю с почтением, как к родному отцу, и беспрекословно подчиняется ему. Другая особенность японской деловой клеточки – групповая психология, упор на приверженность к группе. Огромное внимание в японском менеджменте уделяется воспитанию корпоративного духа организации, который «воспринимается как показатель единства преданности идеалам организации и чувства приверженности ей» [8, с. 288]. Воспитание чувства принадлежности к группе осуществляется весьма разнообразными методами и приемами. Проведение всевозможных ритуалов, собраний, конференций; наличие у каждой солидной организации своей формы, девиза и даже гимна; совместные развлекательные мероприятия, проведение спортивных соревнований, организация семейных праздников – свадеб, юбилеев и т.д. – таков далеко не полный перечень средств, используемых японским менеджментом для воспитания корпоративного духа: «Чтобы сохранить единство группы на японских предприятиях, соперничество между отдельными работниками не поощряется. Считается, что оно внесло бы в поведение рабочих разлад, породило бы антагонизм и воспитало бы индивидуалистические наклонности. Вместе с тем соперничество между группами, т.е. групповая конкуренция, всемерно стимулируется» [Там же, с. 286]. На воспитание корпоративного духа японский менеджмент не жалеет средств и усилий, считая, что они сполна компенсируются той отдачей, которую организация получает от результатов труда работника. «Таким образом, в системе взаимоотношений по вертикали (шеф – подчиненный) в Японии взаимно перекрещиваются две формы – официальная и межличностная» [Там же, с. 283]. И с точки зрения результатов коллективистские ценности японской культуры оказываются экономически не менее эффективными, чем западный индивидуализм. Следует также назвать такие черты японского национального характера, определяющие культуру труда, как чувство долга («гири»), боязнь «потерять лицо», высокая ценность образования, уважение к старшим и др., истоки которых исследователи видят в синтоистской традиции.

Следует сказать, что культура любого общества – результат его многовековой адаптации к разнообразным условиям своего существования, поэтому культура – это консервативная система, которая достаточно долго приспосабливается к изменениям, происходящим в обществе. Результатом несовпадения «темпов» становится асинхронность развития общества и культуры, откаты в социокультурной динамике, которые становятся средством синхронизации темпов и ритмов эволюции различных сфер общественной жизни. Поэтому изменения, осуществляемые в трудовой сфере в соответствии с западным «образцом», вступают в противоречие с базовыми ценностями культуры, следствием чего становятся отторжение новаций и активизация имитационных практик. Следовательно, при определении целей деятельности субъект управления должен исходить из возможностей культуры, а не навязывать пути, не свойственные ее внутренним потенциям. Такой тип управления, когда управляющая система приспосабливается к управляемой, А. А. Зиновьев называет приспособленческим. В синергетике он называется «мягким управлением» [4, с. 304], и отечественная история знает конкретные примеры реализации его принципов [6].

Другой тип управления, волюнтаристский, характеризуется тем, что управляемая система вынуждена приспосабливаться к управляющей, ее требованиям, не соответствующим возможностям управляемой системы [1, с. 76-77]. Следствием явно завышенных требований к результатам деятельности управляемой системы становится либо бунт, либо (когда бунт невозможен) «халтура», т.е. имитация деятельности.

Прекрасной иллюстрацией управления, согласованного с внутренними возможностями системы, является один из эпизодов сказки А. Сент-Экзюпери «Маленький принц», когда главный герой посещает астероид, которым без всяких ограничений управляет абсолютный монарх – король. Ему повинуются звезды и планеты, приливы и отливы, закаты и восходы. Но когда Маленький принц, пожелавший полюбоваться закатом солнца, просит короля: «Пожалуйста, сделайте милость, повелите солнцу закатиться...», тот отвечает: «Если я прикажу какому-нибудь генералу порхать бабочкой с цветка на цветок, или сочинить трагедию, или обернуться морской чайкой и генерал не выполнит приказа, кто будет в этом виноват: он или я? – Вы, ваше величество, – ни минуты не колеблясь, ответил Маленький принц. – Совершенно верно, – подтвердил король. – С каждого нужно спрашивать то, что он может дать. Власть, прежде всего, должна быть разумной. Если ты повелишь своему народу броситься в море, он устроит революцию. Я имею право требовать послушания, потому что веления мои разумны» [9, с. 37-38].

Следует отметить, что волонтаристский тип управления, основанный на коммунальных отношениях, был характерен для советского общества. В большей или меньшей степени он воспроизводится и сегодня. Именно этим обстоятельством может быть объяснена активизация имитационных практик во всех сферах общественной жизни России: экономике, политике, образовании.

Список источников

1. **Зиновьев А. А.** Запад. М.: Центрполиграф, 2000. 509 с.
2. **Касьянова К.** О русском национальном характере. М.: Ин-т национальной модели экономики, 1994. 367 с.
3. **Ключевский В. О.** Русская история. Полный курс лекций. М.: ОЛМА-ПРЕСС Образование, 2004. 831 с.
4. **Князева Е. Н., Курдюмов С. П.** Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. СПб.: Алетейя, 2002. 414 с.
5. **Миронов Б. Н.** Социальная история России периода империи (XVIII – начало XX века): в 2-х т. СПб.: Дмитрий Буланин, 2000. Т. 2. 566 с.
6. **Мухамеджанова Н. М.** Проблемы модернизации в полиэтничном обществе // Вестник Оренбургского государственного университета. 2006. № 7. С. 112-121.
7. **Панарин А. С.** Заблудившиеся западники и пробудившиеся евразийцы // Цивилизации и культуры. М.: АО «Машмир», 1994. Вып. 1. С. 82-94.
8. **Пронников В. А., Ладанов И. Д.** Японцы (этнопсихологические очерки). М.: ВиМ, 1996. 400 с.
9. **Сент-Экзюпери А.** Маленький принц. М.: Молодая гвардия, 1983. 96 с.
10. **Шкаратан О. И.** Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. № 1. С. 30-54.

RUSSIAN CULTURE OF LABOUR IN THE CONDITIONS OF SOCIAL TRANSFORMATIONS

Mukhamedzhanova Nuriya Mansurovna, Doctor in Culturology, Associate Professor
Orenburg State University
nuriyam@yandex.ru

Analyzing national peculiarities of the culture of labour, the author proves that culture as a result of centuries-old adaptation of the society to diverse conditions of its existence is a conservative system that accommodates long enough to changes taking place in the society. Therefore, attempts to change certain aspects of public life drastically and in the shortest possible time (for example, in the labour sphere) face “resistance” of culture resulting in activation of imitation practices and “slipping” of reforms.

Key words and phrases: social transformations; culture of labour; national specificity; religious factor; corporate spirit; types of management; imitation practices.

УДК 165.12:62

Философские науки

В статье анализируются основные направления интеллектуализации техносреды человеческого существования. Показано, что рост применения интеллектуальных информационных систем в основных видах деятельности человека, развитие Интернета вещей, интеллектуальной робототехники ведут к формированию адаптивной техносреды человеческого существования и значительно влияют на структуру жизненного мира человека и субъектность.

Ключевые слова и фразы: интеллект; субъект; жизненный мир; техносреда; интеллектуальные информационные системы; интеллектуальная робототехника; Интернет вещей.

Никитина Елена Александровна, д. филос. н., доцент
Московский технологический университет
nikitina@mirea.ru

ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОСРЕДЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО СУЩЕСТВОВАНИЯ

Технизация жизненного мира – одна из актуальных и острых проблем человеческого существования в условиях возрастающей сложности современного информационного общества. Технизация понимается как