

## Трудовые коллективы: чем были вчера и чем стали сегодня

Сергей Михайлович АБРАМОВ\*  
Юрий Николаевич ЗЕЛЕНОВ  
Наталья Владимировна ЗОТЕЕВА

Уральский государственный горный университет, Екатеринбург, Россия

### Аннотация

**Цель работы** заключается в описании изменений, происходящих в трудовых коллективах в условиях трансформации от планово-директивной экономики к рыночным отношениям. Авторы ставят перед собой задачу проанализировать факторы, которые влияют на эффективность деятельности трудовых коллективов в процессе становления рыночных отношений. Авторы стремятся представить как существующее, так и должное состояние трудовых коллективов в современных условиях и выявить возможности и вызовы, с которыми сталкиваются эти коллективы.

**Результаты работы.** Предложенная в статье точка зрения на трансформацию трудовых коллективов, которая является очевидной, основана на анализе влияния перехода общества от планово-директивной экономики к рыночным отношениям. В данной статье указаны разновекторные факторы, которые объективно обусловили снижение эффективности деятельности трудовых коллективов в процессе становления рыночных отношений. В работе трудовые коллективы рассматриваются с точки зрения как существующего, так и должного. Представляется маловероятным возможность качественного скачка трудовых коллективов, персонал которых мог бы интенсивно использовать современные инновационные технологии. Трудовые коллективы в горнодобывающей отрасли сталкиваются с уникальными вызовами и особенностями. Одними из ключевых аспектов являются сложность и опасность работы в шахтах и на горных предприятиях. Работники в этой отрасли должны быть обладателями специальных навыков и знаний, а также строго соблюдать правила безопасности, чтобы избежать травм и несчастных случаев. В условиях колебаний цен на сырье и изменений в мировых рыночных условиях трудовые коллективы в горнодобывающей отрасли должны быть гибкими и адаптивными, чтобы эффективно реагировать на изменения спроса и обеспечивать устойчивость предприятий.

**Выводы.** Авторами сделаны выводы о необходимости развивать сложную управленческую культуру мышления руководителей, способных обеспечить существование трудовых коллективов в новых условиях, тем более что изменения в отечественной экономике неизбежно актуализируют задачу активизации новых подходов к анализу деятельности трудовых коллективов. Утверждается, что современные трудовые коллективы, персонал которых работает в режиме высокой неопределенности, быстрой смены задач, сочетая в своей деятельности элементы сотрудничества и конкуренции, больше не являются химерой прошлого, а удачно вписываются в конкурентный фрейм страны. Подводя итог, следует отметить, что к осмыслению трудовых коллективов, находящихся на границе между сущим и должным, не следует подходить с набором механических парадигмальных клише, упрощающих данный феномен. Здесь нужно двигаться к их осмыслению прежде всего с позиции непредвзятого критического рассмотрения.

**Ключевые слова:** коллектив, трудовой коллектив, энтропия, экзистенциальный вакуум, фрустрация.

Трудно назвать другую проблему, которая не привлекала бы такого значительного внимания современных исследователей, как вопрос о трудовых коллективах, трансформация которых обусловлена сложными процессами, происходящими в экономической системе российского общества. Неослабевающий интерес к трудовым коллективам является свидетельством многоаспектности данного феномена. Ценность трансформации трудовых коллективов связана с эффективностью деятельности предприятия, ростом прибыли, выручки, рентабельности, в том числе с изменением социально-трудовых отношений. Так или иначе, именно трудовые коллективы, способствуя

преодолению технологического развития страны, объективно обеспечивают переход экономики на новую ступень развития, связанную с преодолением инерции предыдущей траектории движения.

Вопросам изучения трудового коллектива в разных его интерпретациях посвящены работы большого числа советских и российских исследователей: Л. Я. Гинцбург, А. И. Абалкина, А. Аганбеяна, А. И. Пригожина, О. И. Шкаратана, И. П. Плиева, что объясняется высокой степенью актуальности данного феномена.

Прежде всего целесообразно остановиться на содержании понятия «коллектив» и проследить его эволюцию.

✉ [abramowwwwsm@mail.ru](mailto:abramowwwwsm@mail.ru)

Считается, что сам термин «коллектив» появляется в речевом дискурсе социальной психологии, чье внимание, безусловно, привлекли события Первой русской революции 1905–1907 гг. Критически важно отметить, что появление понятия «коллектив» имеет глубокие и более мощные корни, он не родился из идеальных побуждений или только ценностно-рациональных действий. Вероятно, его появление подпитывалось, стимулировалось ими.

Следует отметить, что одной из центральных характеристик коллектива 1920-х гг. являлась его нерасторжимая связь с коммунистическим строительством – великим социальным экспериментом, с новыми коллективными формами жизнеустройства общества.

Нетрудно заметить, что в Толковом словаре русского языка под ред. проф. Д. Н. Ушакова (1934) приводятся два значения данного понятия. Во-первых, это «группа людей, объединенных общими делами, общей работой». Во-вторых, это «групповое объединение в пределах какого-нибудь целого, ячейка» [1]. Однако данное понятие еще не нашло своего закрепления как институциональная форма интеракции советского общества и всех его сфер жизни.

В конце 1930-х гг. в СССР было канонизировано понятие коллектива, данное А. Макаренко. Макаренко небезосновательно определял его так: «Коллектив – это есть целеустремленный комплекс личностей, организованный, обладающий органами коллектива» [2]. Автор указывает на то, что данный феномен есть «... социальный живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость...» [2]. Именно в таком коллективе складываются отношения «ответственной зависимости» [2], а функции между людьми «...связываются не просто дружбой, а связываются общей ответственностью в работе, общим участием в работе коллектива» [2]. Добавим: по Макаренко, коллектив должен быть организован в соответствии с социалистическим принципом советского общества на основе общих и личных целей.

Новое измерение и понимание коллектива было отражено в Толковом словаре русского языка С. И. Ожегова, где утверждается, что коллектив – это «группа лиц, объединенных общей работой, учебой, общими интересами» [3].

Авторитетный современный словарь русского литературного языка определяет коллектив как «совокупность людей, объединенных общими целями, общей деятельностью» [4]. Далее говорится, что это «объединение людей, связанных постоянной совместной работой и входящих в состав одной организации, учреждения, предприятия и т. п.» [4].

О. Хархордин утверждает, что «самое ныне распространенное значение слова “коллектив” – группа коллег, связанных постоянными трудовыми отношениями в данной организации – не помогает нам понять, о чем идет речь...» [5].

Очевидно одно – коллектив перестал быть новым явлением в социальной жизни общества, превратившись в элемент повседневной жизни социалистического общества, в котором индивиды «...работают по способности, получают вознаграждение соответственно вносимой им доле труда» [6]. Как бы то ни было, но с данной точкой

зрения автора, подчеркивающей явный аспект трудовых коллективов, трудно не согласиться.

Несмотря на то, что авторы (исследователи) по-разному трактуют сущность трудовых коллективов, тем не менее они все сходятся в том, что с данным феноменом невозможно не считаться. Ни одно из приведенных понятий трудового коллектива не представляется лишним, все они в той или иной степени обеспечивают многоосмысленное понимание проблемы.

Важно указать, что только к концу советского периода трудовые коллективы были оформлены юридически – 1 августа 1983 г. вступил в силу «Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», в преамбуле которого давалось определение данного понятия. 30 июня 1987 г. был принят Закон о государственном предприятии (объединении), провозгласивший выборность руководителей всех звеньев на предприятии как способ замещения должностей. Кроме того, закон предусматривал создание советов трудовых коллективов, реальные полномочия которых будут ограниченными, ибо следует принять во внимание тот факт, что совет трудового коллектива мог принимать решения, формулировать предложения, а фактически их реализация оставалась в руках администрации, которая являлась юридическим лицом, а значит, имела право заключать хозяйственные договоры, осуществлять оплату труда, заниматься организацией производства и труда персонала.

В советском обществе трудовые коллективы выступали в качестве единого формального сообщества людей, связанного коллективной ответственностью и общим производственным планом. Подчеркнем: деятельность советских трудовых коллективов не исчерпывалась только совместной производственной деятельностью. Она включала общественную деятельность, например, собрания трудового коллектива; личные взаимоотношения, общее проведение досуга. В трудовых коллективах прозрачность повседневной жизни, текущей деятельности и взаимный перекрестный контроль делали «... человека близким и понятным коллективу – “своим” в прямом смысле этого слова...» [5]. Более того, характерной особенностью советских трудовых коллективов было то, что в них действовал «...глубинный закон нивелирования индивида и прикрепления его к коллективу» [6], как подчеркивал А. А. Зиновьев. К сказанному можно было бы добавить: трудовой коллектив поглощал личность работника, ставил его на службу государству. Кроме того, трудовой коллектив решительно отторгал самостоятельность мышления индивида («будь как все»), пренебрегал его частными интересами, личными убеждениями и правами, а личность работника теряла свою индивидуальность, свободу распорядиться собой. На этом фоне положительной чертой трудового коллектива выступал накапливаемый капитал сотрудничества как уникальный его ресурс, встроенный в архитектуру развития коллектива. Этими специфическими принципами, которые не могли не повлиять на производительность труда, и была обусловлена деятельность человека. Здесь важно избежать редукции трудового коллектива к нивелированию индивида и его личностных свойств и качеств. С нашей стороны было бы упрощением

придавать чрезмерное значение подобным негативным проявлениям трудового коллектива. При этом нельзя не указать на очевидный факт, имеющий важное значение: двойственная природа трудовых коллективов, построенных по принципу коллективизма, сотрудничества и пропитанных чувством своей миссии, с одной стороны, и отсутствия или отрицания свободы индивида, с другой стороны, удерживала экономику советского государства в состоянии относительной стабильности. Обычно именно этот аспект и недооценивают.

Особо следует отметить, что переход к рыночной экономике необратимо привел к радикальной трансформации трудовых коллективов, что нашло отражение в работах известных отечественных исследователей, таких как А. Г. Здравомыслов и В. А. Ядов. Авторы указывают, что переход от плановой экономики к рыночной необратимо сопровождался изменением социально-трудовых отношений в трудовом коллективе, которые «... стали более формализованными и меркантильными». И далее: «Бывшие трудовые коллективы превратились в сообщества российских работников наемного труда и представителей работодателя». С данной констатацией известных исследователей трудно не согласиться, но думаем, что она нуждается в дополнении, в частности, трансформация трудовых коллективов в условиях перехода к рыночным отношениям была неизбежна; она не могла не повлечь за собой снижение их эффективности. Уместно подчеркнуть: это не была качественная трансформация трудовых коллективов, персонал которых мог бы интенсивно использовать современные инновационные технологии. Прежде всего, их трансформация говорила об истощенности советского трудового коллектива, ибо его конструкция не выдержала натиска воздействий со стороны капиталистической формации. Был разрушен сам принцип его существования – совместность, что, возможно, не бесспорно, но важно для понимания данного понятия. В итоге трудовые коллективы, выйдя из состояния равновесия, оказались в разобранном и разбалансированном состоянии, они больше не были объединены сильным чувством своей миссии, высоким уровнем приверженности, вовлеченности, лояльности и преданности организации, глубоким чувством совместной работы. Иными словами, трудовые коллективы больше не являлись тем, чем были в условиях планово-директивной экономики. Более того, они оказались отстранены от реального участия в отношениях собственности на средства производства, продолжая номинально участвовать в ней. Подчеркнем: трудовые коллективы изменились несущественно, ибо их работники продолжали и продолжают трудиться в соответствии с «социалистическими» сдельными и повременными оплатами труда. Важно указать, что при переходе страны к рыночной экономике «... характер труда российских работников остался неизменным, по своей сущности – это отчужденный труд» [7].

Российское общество, вступившее в переходный период, было охвачено масштабной энергией энтропии – энергией распада и хаоса, высокой степенью неопределенности, которая привела к распаду социальных связей. Как следствие в трудовых коллективах появился страх безработицы, нарастало состояние растерянности как

проявление экзистенциального вакуума (кризиса), что сопровождалось потерей смысла и цели жизни, искажением системы ценностей индивида. Итогом стало появление фрустрация как реакции индивида перед неизвестностью, подавленным эмоциональным состоянием в результате крушения планов, замыслов и желаний, шло постепенное разрушение системы отношений друг к другу и к делу, которая была замкнута на людей, что нашло выражение в дурной состоятельности.

К числу разновекторных факторов, приведших к снижению эффективности трудового коллектива, можно отнести напряженную психологическую атмосферу, обусловленную нарушением принципа социальной справедливости; высокую степень самостоятельности и автономности персонала; отсутствие коллективных навыков, необходимых для выполнения заданий; обезличивание и деиндивидуализацию личности работника, особенно в больших трудовых коллективах; образовательное неравенство персонала, что связано со снижением требований к профессиональной квалификации рабочей силы; рост числа конфликтов, вызванных ненормативным распределением нагрузки, отсутствием должностных инструкций и низкой культурой общения, в том числе «... быстрые, постоянные перемены на рынке труда и в обществе, смена ценностных ориентаций и форм поведения руководителей» [8]. Низкая квалификация руководящего состава, его управленческих навыков, разобщенность персонала не могли не повлиять на совместную деятельность работников, в том числе господство принципа «разделяй и властвуй». К числу других факторов можно отнести запреты в корпоративной культуре организации, несоответствие возможностей отдельного работника и выполняемой им работы; неэффективная организация труда персонала. Здесь важно отметить, что факторы, приводящие к снижению эффективности деятельности трудовых коллективов, остаются относительно постоянными.

С точки зрения сущего, современные трудовые коллективы, которые объективно движутся в сторону большей своей сложности, превратились в сообщества атомизированных и индивидуализированных свободных индивидов, скрепленных административными рамками, регламентами и правилами, в рамках которых они (индивиды) приобретают реальное значение посредством реализации своих сущностных качеств и свойств, мотивированных, прежде всего, результатами своего труда, выраженных в форме материального поощрения. В данном типе трудового коллектива жизнь людей практически исчерпывается совместной производственной деятельностью, а взаимный горизонтальный контроль и близость больше не являются регуляторами их жизни, но при этом ужесточается вертикальный контроль за персоналом коллектива, конкурентная среда организации разъединяет членов организации, который уже не является одной семьей. В таком типе трудового коллектива на место инертного работника приходит новый тип, но уже лично свободный, обладающий личной автономией, но в большинстве случаев лишенный средств производства, что отражено в табл. 1. С точки зрения должного, трудовые коллективы постепенно трансформируются во множественную сотую систему, где каждая сота наполняется определенным

**Таблица 1. Особенности трудовых коллективов**  
**Table 1. Features of work collectives**

Советские трудовые коллективы эпохи плановой экономики	Трудовые коллективы эпохи рыночных отношений
Чувство ответственности за общее дело	Ответственность за собственную работу
Работники и руководители – партнеры	Администрация – эксплуататоры (неограниченная власть работодателя)
Интеракции преимущественно горизонтальные	Вертикально организованные
Принцип: «один за всех, все за одного», взаимовыручка	Принцип: «каждый сам за себя», преобладают инстинкты выживания
Горизонтальный взаимный надзор как повседневная практика	Вертикальный надзор со стороны администрации
Неформализованные социально-трудовые отношения	Формализованные социально-трудовые отношения
Вмешательство коллектива в личную жизнь работника	Невмешательство в личную жизнь работника
Коллективизм (ориентация на «Мы») как особый тип поведения	Индивидуализм (ориентация на «Я»)
Единство интересов работников и работодателей	Противоречие интересов работника и работодателя.
Социальное партнерство	Отказ от принципа социального партнерства
Коллективный эгоизм	Конкурентный эгоизм каждого
Сотрудничество как нематериальное преимущество коллектива	Конкуренция и сотрудничество персонала как норма отношений в коллективе

трудовым содержанием, в которой индивиды не только взаимодействуют, но и конкурируют друг с другом, чья деятельность имеет преобразующий характер, адекватный задачам модернизации страны, особенно в условиях дефицита трудовых ресурсов. Данному типу трудового коллектива предстоит вернуть персоналу чувство коллективности, но уже на более высоком интеллектуальном уровне.

Как следствие, текущая социально-экономическая ситуация потребовала иной интерпретации данного понятия. Приведем несколько подходов к определению трудовых коллективов. Так, например, Х. А. Хабибуллин справедливо делает акцент на том, что «трудовой коллектив – это общественно-коллективная форма развития и функционирования производительных сил» [9]. Одновременно авторы рассматривают сущность трудовых коллективов во взаимосвязи с кооперацией труда и трудовым потенциалом. Со своей стороны подчеркнем, что трудовой коллектив – это сложная система, в которой все взаимосвязано. Осмелимся утверждать, что отсутствие стратегии развития трудового коллектива в постсоветскую эпоху сковало развитие экономики государства.

В энциклопедии «Управление персоналом» говорится о том, «что трудовой коллектив – все граждане, участвующие своим трудом в деятельности предприятия на основе трудового договора». Представляется очевидным подчеркнуть, что участие граждан в трудовой деятельности обусловлено как общими интересами, так и единством – управляющих (менеджеров) и управляемых (рядовых сотрудников).

По мнению Л. Ф. Голубевой, «трудовой коллектив – это не сумма индивидов, это единый организм, в котором действуют социально-психологические явления ...» [10]. В данном понятии, которое лишено оригинальности, но не здравого смысла, безусловно, преобладает односторонний подход к рассмотрению трудовых коллективов. Автор фактически делает упор на психологические факторы

и явления, оставляя в стороне такую важную составляющую трудового коллектива, как совместная трудовая деятельность, которая приниживает все аспекты трудового коллектива, и другие важные качества персонала, а именно обучаемость, коммуникации, компетенции, опыт работников, что позволяет сегодня работнику адаптироваться к новым трудовым функциям.

На наш взгляд, более убедительным является следующее определение трудового коллектива, предложенное к рассмотрению отечественным исследователем Л. В. Чегаевой. По ее мнению, «трудовой коллектив – это сложная экономическая система, выраженная в добровольном трудовом объединении, сформированном на основе социально-трудовых отношений, обладающая определенными характеристиками и выполняющая важные социальные и экономические функции, осуществляющая деятельность на принципах единства социально-значимых интересов и целей, позволяющих достигать желаемого (заданного) уровня развития коллектива с учетом индивидуальных характеристик каждой личности, включенной в данный коллектив» [11]. Несмотря на некоторую перегруженность понятия, автору в целом удалось показать сложность и многоаспектность данного феномена.

«Пестрота» определений трудового коллектива, с одной стороны, придает данному понятию высокую степень неустойчивости, а с другой стороны, делает его притягательным как в теоретическом, так и в практическом смысле в силу того, что указанный феномен может вмещать в себя большое количество смыслов несмотря на то, что принципиально нового в понятии трудового коллектива нет. Более того, разнородность точек зрения на понятие трудового коллектива затрудняет оценку текущего положения дел в области трансформации данного феномена.

Подводя итог, следует отметить, что к осмыслению трудовых коллективов, находящихся на границе между сущим и должным, не следует подходить с набором механических парадигмальных клише, упрощающих дан-

ный феномен. Здесь нужно двигаться к их осмыслению, прежде всего, с позиции непредвзятого критического рассмотрения. Не подлежит сомнению тот факт, что сегодня крайне необходимо формировать и создавать работающие трудовые коллективы, которые способны гибко адаптироваться и – главное – видоизменяться в течение времени, работать в режиме высокой неопределенности, быстрой смены условий задач, действуя в тех пределах, которые обеспечивают конкурентоспособность организации. Вместе с тем необходимо развивать сложную управленческую культуру мышления руководителей, способных обеспечить существование

трудовых коллективов в новых условиях, тем более что изменения в отечественной экономике неизбежно актуализируют задачу активизации новых подходов к анализу деятельности трудовых коллективов. Следует указать, что современные трудовые коллективы, персонал которых сочетает в своей деятельности элементы сотрудничества и конкуренции, больше не являются химерой прошлого, а удачно вписываются в конкурентный фрейм страны.

Искать ответы в прошлом не получается, ибо в новых экономических условиях прежние решения, технологии управления трудовыми коллективами уже не работают.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка. 1934–1940. В 4 т. Т. 1. М.: ОГИЗ-Гос. изд. «Советская энциклопедия», 1935. 1562 с.
2. Макаренко А. Проблемы школьного советского воспитания: соч. в 7 т. Т. 5. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1958. 558 с.
3. Ожегов С. И., Шведова Н. А. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: Азъ, 1996. 928 с.
4. Словарь современного русского литературного языка. В 17 т. Т. 5. М.; Л.: Наука, 1956. 1916 с.
5. Хархордин О. В. Обличать и лицемерить: генеалогия российской личности. СПб: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2016. 508 с.
6. Зиновьев А. А. Коммунизм как реальность. Кризис коммунизма. М.: Центрполиграф, 1994. 495 с.
7. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Модернизация социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Журнал экономической теории. 2019. Т. 16. № 3. С. 444–453. <https://doi.org/10.31063/2073-6517/2019.16-3.12>
8. Сулягина Ю. О., Лебедева Е. А. Причины социально-трудовых конфликтов // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 28. С. 1482–1488.
9. Хабибуллин Х. А. Трудовой коллектив и трансформация его деятельности в условиях становления рыночных отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб, 2001. 25 с.
10. Голубева Л. Ф. Социально-психологические основы управления трудовым коллективом // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. Прикладные аспекты экономики и управления народным хозяйством. 2015. № 2 (142). С. 66–73.
11. Чегаева Л. В. Ретроспективная трансформация понятия «трудовой коллектив» // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2020. № 3 (35). С. 111–116.

*Статья поступила в редакцию 26 декабря 2023 года*

# Labor collectives: what were you yesterday and what have you become today

Sergey Mikhailovich ABRAMOV\*  
Yuriy Nikolaevich ZELENOV  
Natal'ya Vladimirovna ZOTEEVA

Ural State Mining University, Ekaterinburg, Russia

## Abstract

**The purpose of the work** is to describe the changes occurring in work collectives in the conditions of transformation from a planned-directive economy to market relations. The authors set themselves the task of analyzing the factors that influence the efficiency of work collectives in the process of developing market relations. The authors strive to present both the current and proper state of work collectives in modern conditions and to identify the opportunities and challenges that these collectives face.

**Results.** The point of view on the transformation of labor collectives proposed in the article, which is obvious, is based on an analysis of the impact of the transition of society from a planned-directive economy to market relations. This article identifies multi-vector factors that objectively caused a decrease in the efficiency of work collectives in the process of establishing market relations. In this research, work collectives are considered from the point of view of the way they are and the way they are supposed to be. It seems unlikely that there will be a qualitative leap in labor collectives whose personnel could intensively use modern innovative technologies. Workforces in the mining industry face unique challenges and characteristics. One of the key aspects is the complexity and danger of working in mines and mining enterprises. Workers in this industry must have specialized skills and knowledge and strictly adhere to safety regulations to avoid injuries and accidents. With fluctuating commodity prices and changes in global market conditions, mining teams must be flexible and adaptive to effectively respond to changes in demand and ensure enterprise sustainability.

**Conclusions.** The authors made conclusions about the need to develop a complex management culture of thinking among managers capable of ensuring the existence of work collectives in new conditions, especially since changes in the domestic economy inevitably actualize the task of intensifying new approaches to analyzing the activities of work collectives. It is argued that modern labor collectives, whose personnel work in a regime of high uncertainty, rapid change of tasks, combining elements of cooperation and competition in their activities, are no longer a chimera of the past, but successfully fit into the competitive frame of the country. To summarize, it's worth mentioning that the understanding of work collectives located on the border between what they are and what they are supposed to be should not be approached with a set of mechanical paradigmatic clichés that simplify this phenomenon. Here we need to move towards understanding them, first of all, from the position of unbiased critical consideration.

**Keywords:** collective, labor collective, entropy, existential vacuum, frustration.

## REFERENCES

1. Ushakov D. N. 1935, Explanatory dictionary of the Russian language, vol. 1. Moscow, 1562 p. (*In Russ.*)
2. Makarenko A. 1958, Problems of school Soviet education, vol. 5. Moscow, 558 p. (*In Russ.*)
3. Ozhegov S. I., Shvedova N. A. 1996, Explanatory dictionary of the Russian language. Moscow, 928 p. (*In Russ.*)
4. 1956, Dictionary of modern Russian literary language, vol. 5. Moscow, 1916 p. (*In Russ.*)
5. Kharkhordin O. V. 2016, To expose and be hypocritical: the genealogy of the Russian personality. Saint Petersburg, 508 p. (*In Russ.*)
6. Zinoviev A. A. 1994, Communism as a reality. Crisis of communism. Moscow, 495 p. (*In Russ.*)
7. Belkin V. N., Belkina N. A., Antonova O. A. 2019, Modernization of social and labor relations at Russian enterprises. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii* [Journal of Economic Theory], vol. 16, no. 3, pp. 444–453. (*In Russ.*) <https://doi.org/10.31063/2073-6517/2019.16-3.12>
8. Sulyagina Yu. O., Lebedeva E. A. 2021, Causes of social and labor conflicts. *Innovatsii. Nauka. Obrazovaniye* [Innovation. Science. Education], no. 28, pp. 1482–1488. (*In Russ.*)
9. Khabibullin H. A. 2001, Labor collective and transformation of its activities in the conditions of the formation of market relations, PhD thesis. Saint Petersburg, 25 p. (*In Russ.*)
10. Golubeva L. F. 2015, Social and psychological foundations of workforce management. *Vestnik Tambovskogo universiteta* [Bulletin of Tambov University], no. 2 (142), pp. 66–73. (*In Russ.*)
11. Chegaeva L. V. 2020, Retrospective transformation of the concept of "work collective". *Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnologiy* [Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technology], no. 3 (35), pp. 111–116. (*In Russ.*)

The article was received on December 26, 2023

✉ [abramowwwwsm@mail.ru](mailto:abramowwwwsm@mail.ru)