

Хашаева Светлана Владимировна

кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета

Федина Кристина Васильевна

аспирант кафедры социальных технологий и государственной службы Белгородского государственного национального исследовательского университета

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОТЕНЦИАЛА СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Khashaeva Svetlana Vladimirovna

PhD in Sociology, Associate Professor, Sociology and Organization of Work with Youth Department, Belgorod State National Research University

Fedina Kristina Vasilevna

PhD student, Social Technologies and Public Administration Department, Belgorod State National Research University

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE CAPABILITY OF COMPETITIVE RELATIONS IN THE WORK COMMUNITY

Аннотация:

Статья посвящена определению и оценке потенциала соревновательных отношений в трудовом коллективе на основе материалов социологического исследования, проведенного в 2016–2017 гг. на предприятиях Белгорода, входящих в состав ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй» и заводов «Новатор», «ЭМК-ЗМК». Предметное поле исследования включает интенсивность соревновательных отношений, их актуальную и потенциальную роль в трудовом коллективе, эффективность использования потенциала соревнований, мотивы соревновательности, место и роль подражания в структуре трудового соревнования, предмет подражания. Сделаны выводы о достаточно высоком потенциале соревновательных и подражательных отношений в трудовом коллективе и вместе с тем недостаточно полном использовании этого потенциала, чему мешают неадекватная стереотипизация соревновательных отношений, быстрая сменяемость кадров, недостаточное внимание к перспективе развития организации и др.

Ключевые слова:

трудовой коллектив, соревновательные отношения, потенциал соревнований, социологический анализ, подражание, предмет подражания, мотив соревновательности, дифференцированная оплата труда.

Summary:

The purpose of this article is the determination and assessment of the potential of competitive relations in the work community based on the sociological research materials conducted in 2016–2017 at Belgorod enterprises that are part of Energomash-Stroy Holding Company OJSC and Novator, "EMK-ZMK" factories. The subject area of research includes the intensity of competitive relations, their actual and potential role in the work community, the effectiveness usage of competitive potential, the motives of competition, the place and role of imitation in the structure of labor competition, the subject of imitation. There were drawn conclusions about the sufficiently high potential of competitive and imitative relations in the work community and, at the same time, insufficient usage of this potential, which is hindered by inadequate stereotyping of competitive relations, quick staff turnover, insufficient attention to the development prospects of the organization, etc.

Keywords:

work community, competitive relations, potential of competition, sociological analysis, imitation, subject of imitation, motive of competitiveness, differentiated wages.

Отношение социума, в том числе научного сообщества, к соревнованию за последние тридцать лет существенно изменилось. Вплоть до начала 1990-х гг. ему придавалось большое значение как фактору развития советского общества, эффективному инструменту экономических и социальных преобразований. Организация соревнования была повсеместной практикой в трудовых и учебных коллективах, государственных учреждениях, армейских подразделениях и т. д. Это занятие наделялось не только экономическим или управленческим, но и политическим смыслом. Соревнование непременно называлось социалистическим и противопоставлялось конкуренции как его капиталистическому антиподу.

Распад Советского Союза и системная трансформация общества в направлении рыночной экономики и политического либерализма вызвали прямо противоположное отношение к соревнованию как атрибуту прошлого. Рассуждать о соревновании (социалистическом) и тем более его организации считалось признаком социального ретроградства и политической близорукости. Соревнование уступило место конкуренции. И только по прошествии двух десятилетий общество научилось адекватно воспринимать соревнование, в том числе правильно соотносить его с конкуренцией.

Соревнование и конкуренция не исключают друг друга. Многие исследователи склоняются к тому, что конкуренция является разновидностью соревнования, а само содержание соревнования не исчерпывается тем контекстом, который ассоциируется с организацией социалистического соревнования. Содержательное поле соревнования охватывает соревновательные отношения не только в производственно-трудоустройственной [1], но и в спортивной, политической, социокультурной, юридической, образовательной, научной и многих других сферах. В связи с этим актуализируется общественно значимая проблема изучения социального потенциала соревнования, определения путей его конструктивного использования.

Целью статьи является социологический анализ потенциала соревновательных отношений в трудовом коллективе. Потенциал понимается нами как множество возможных функций соревновательных отношений в коллективе, релевантных задачам его успешного функционирования и развития. Трудовой коллектив – это обобщенное понятие, относящееся не к одному, а ко многим коллективам.

В статье использован комплекс методов теоретического и эмпирического исследования, включая методы логико-семантического анализа, теоретического обоснования аналитических показателей, их эмпирической интерпретации, анкетного опроса, статистической обработки и обобщения социологических данных. Большое методологическое значение имеет положение о многоаспектности соревнования как объекта исследования. Оно может выступать в виде определенного состояния внутриколлективных отношений (соревновательность в противоположность конфликтности), процесса (имеющего определенное начало и завершение), мотива, побуждающего к активной деятельности, и т. д. [2].

Соревнование можно также рассматривать как определенный вид взаимоотношений, в основе которых находятся социальная компаративность (сравнение) и самоутверждение субъектов этих отношений. Именно с этих позиций исследуется потенциал соревновательных отношений в трудовом коллективе.

Для эмпирического изучения соревновательных отношений в трудовых коллективах предлагается операциональная модель, включающая следующие показатели (переменные):

- интенсивность соревновательных отношений в коллективе;
- акцент на фактической роли соревновательных отношений;
- потенциальная роль соревновательных отношений;
- эффективность использования потенциала соревновательных отношений;
- мотивы соревновательности;
- подражание как составляющая соревновательности;
- предмет подражательных отношений.

Эмпирическое исследование, преимущественно в виде анкетного опроса, проводилось в 2016–2017 гг. на предприятиях, входящих в состав ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй» и заводов «Новатор», «ЭМК-ЗМК». Опрошены рабочие и служащие предприятий (n = 470), руководители (n = 29), эксперты (n = 10).

Чтобы определить интенсивность соревновательных отношений, респондентам было предложено ответить на вопрос, насколько часто у сотрудников возникает желание соревноваться друг с другом. Ответы распределились следующим образом (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Часто ли у Вас возникает желание состязаться друг с другом?», %

Вариант ответа	Категория опрошенных	
	Руководители	Сотрудники
Да, часто	10,3	3,7
Да, но нечасто	34,5	41,5
Редко	31,0	32,3
Совсем не возникает	6,9	12,8
Затрудняюсь ответить	17,2	9,8

Как видно из таблицы 1, наиболее распространен ответ «да, но нечасто», на втором месте – вариант «редко». Руководители в целом более оптимистично оценивают уровень соревновательности в коллективе, нежели рядовые сотрудники. Вместе с тем среди них больше затруднившихся с ответом, что свидетельствует о наличии латентных проявлений соревновательных отношений, выпадающих из поля зрения руководства.

Уровень соревновательности в коллективе выше оценивают сотрудники-мужчины, чем сотрудники-женщины. Последние настроены более критично и проявляют меньше чувствительности

к предмету рассмотрения (у каждой четвертой женщины возникли затруднения при формулировании собственного мнения) [3]. В отношении возраста опрошенных замечено следующее: чем старше респонденты, тем более критично они оценивают уровень соревновательности в коллективе.

Переходя к рассмотрению роли соревновательных отношений в коллективе, можно предположить, что эта роль довольно значима. Однако это предположение нашло лишь частичное подтверждение в результатах опроса руководителей и экспертов. При этом роль соревновательности в коллективе гораздо выше оценивают эксперты (55,5 %), нежели руководители (37,9 %). 22,2 % экспертов и практически половина опрошенных руководителей (44,8 %) дали отрицательные оценки. Затруднились ответить на этот вопрос каждый четвертый-пятый эксперт и каждый седьмой руководитель. Затруднение экспертов в оценке соревновательных отношений вызвано, скорее всего, проблемой идентификации таких отношений и их роли в коллективе, а не недостаточной компетентностью экспертов, как может показаться на первый взгляд.

Гендерная специфика оценок респондентов проявилась в том, что мужчины-руководители оценивают роль соревновательных отношений более критично, чем женщины-руководители. Такое гендерное распределение ответов не совсем согласуется с аналогичным раскладом ответов на предыдущий вопрос, где руководители-мужчины проявили сравнительно больший оптимизм в оценке, а руководители-женщины, наоборот, большую критичность. Однако это расхождение снимается, если принять во внимание, что распространенность того или иного социального явления не всегда коррелирует с его актуальным функционалом и ожидаемой результативностью. Определенный уровень распространенности соревновательных отношений, как в нашем случае, не получает соответствующей результативности инвестиционной отдачи.

Респонденты оценивали не только актуальную, но и потенциальную роль соревновательных отношений. Почти половина опрошенных, как и в предыдущем случае, высоко оценивает потенциал соревновательных отношений в организации, причем мнения экспертов и руководителей по существу совпадают. При этом каждый третий затруднился с оценкой потенциала соревновательных отношений. Что касается гендерных различий в оценках, то они проявляются в том, что руководители-женщины сравнительно выше оценивают потенциал соревновательных отношений, а руководители-мужчины в большей мере испытывают затруднения с оценкой этого потенциала.

Наличие значительного потенциала соревновательных отношений в трудовом коллективе – это только предпосылка успешного развития этих отношений, а не свидетельство самого развития.

Необходимо уделить внимание созданию соответствующих организационно-управленческих форм для использования потенциала соревновательных отношений, обеспечив для этого определенные условия. Потенциал соревновательных отношений, судя по результатам социологического опроса руководителей и экспертов, используется недостаточно полно и эффективно. Обратим внимание на то, что затруднилась оценить полноту и эффективность использования потенциала соревновательных отношений в организации половина опрошенных руководителей, что, скорее всего, свидетельствует о том, что у многих руководителей сложилось ситуативное представление о потенциале соревновательных отношений в организации, не позволяющее раскрыть его возможные оценочные индикаторы или их применение, при этом уточнение этого применения для них не имеет смысла.

Проявляются заметные гендерные различия в оценке практики использования потенциала соревновательных отношений. Во-первых, различается уровень чувствительности, который значительно ниже у мужчин (57,2 % из них затруднились с определением собственного мнения, тогда как среди женщин таковых 37,5 %). Во-вторых, руководители-женщины более оптимистично оценивают практику использования потенциала соревновательных отношений (две трети женщин против одной трети мужчин).

Для эффективного и полного использования потенциала соревновательных отношений необходимо учитывать мотивы соревновательности [4]. В таблице 2 приведены результаты социологического опроса руководителей о мотивах соревновательности и интенсивности их проявления.

Таблица 2 – Мотивы состязательности в организации, %

Вариант ответа	Категория опрошенных		
	Мужчины	Женщины	Все
1	2	3	4
Увлеченность работой	9,5	0,0	6,9
Содержание работы	0,0	0,0	0,0
Условия труда	9,5	12,5	10,3
Оплата труда	47,6	50,0	48,3
Отношения в коллективе	9,5	0,0	6,9
Отношения с руководством	4,8	0,0	3,4

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
Гласность результатов работы	9,5	0,0	6,9
Справедливость в оплате труда	14,3	12,5	13,8
Моральные поощрения	0,0	0,0	0,0
Затрудняюсь ответить	23,8	25,0	24,1

Примечание. Сумма по столбцам таблицы превышает 100 %, так как опрошенные могли выбрать более одного варианта ответа.

Определяющим мотивом соревновательности выступает оплата труда и, надо полагать, ее дифференциация с учетом трудовых достижений (трудового вклада) сотрудников организации. Действительно, оплата труда имеет значительный мотивационный потенциал для актуализации и регулирования соревновательных отношений, но возникает проблема эффективного использования этого потенциала.

Не вызывает удивления, что позиция «справедливость в оплате труда» занимает второе место по мотивационной значимости, так как здесь присутствуют непосредственная связь с предыдущим мотивом, его конкретизация и дополнение.

Продолжая анализировать данные таблицы 2 в терминах ранговых мест, заметим, что третье место одновременно занимают такие мотивирующие факторы, как условия труда, увлеченность работой, отношения в коллективе, гласность результатов работы (по 9,5 % выборов). При этом позиции «отношения в коллективе» свойственен больший мотивационный потенциал (аффект) в сравнении с позицией «отношения с руководством», которую отметили в два раза меньше респондентов (4,8 %). Соответственно, можно сделать вывод о большей значимости для соревновательности горизонтальных социальных отношений, нежели вертикальных.

Мнение руководителей о мотивационной функции моральных поощрений и содержания работы неожиданно: обе позиции не обладают пороговым значением, позволяющим им входить в мотивы соревновательности. Иными словами, ни моральные поощрения, ни содержание работы не являются мотивами соревновательных отношений. Этот вывод расходится с привычными представлениями о высокой значимости содержания (содержательности) труда и моральных поощрений для активизации соревновательных отношений. Данное расхождение связано с двусмысленностью предмета оценивания. Моральные поощрения работников являются, по сути, мощным мотивирующим фактором соревновательности как формы общественного признания успехов, достоинства работника и т. п., однако на практике все это может и не проявляться из-за нарушений организационно-технологических требований к практике применения поощрений. То же самое уместно сказать и о содержании труда, которое может побуждать к соревновательности благодаря присутствию ему креативным и инновационным элементам, а может ограничить соревновательные отношения из-за своей изначальной заданности и монотонности.

Таким образом, важно различать, что именно оценивается: должное (что и как должно быть) или существующее (что и как есть на самом деле). Игнорирование этого обстоятельства (оценочной двусмысленности) приводит к ошибкам и дезорганизации управленческой практики. Так, в нашем случае допустимы два взаимоисключающих вывода относительно мотивационной роли моральных поощрений. Первый вывод: если мотивационное значение моральных поощрений сводится респондентами к нулю, то следует исключить их из репертуара возможных мотивационных факторов. Второй вывод: если мотивационное значение моральных поощрений сводится респондентами к нулю, то следует актуализировать и повысить их мотивационный потенциал. Более обоснованным и перспективным представляется второй вывод.

Как правило, мотивация осуществляется в контексте взаимных ориентаций участников трудового процесса. Выделяется пять типов таких ориентаций (назовем их референтными) [5]. В качестве первой можно рассматривать желание человека быть лучше других, второй – быть не хуже других, третьей – быть как все, четвертой – не быть лучше других. Пятой ориентацией является стремление человека быть отличным от других. Можно отметить еще одну ориентацию: на собственные цели, а не на результаты деятельности других людей.

Судя по данным исследования, основные референтные ориентации сотрудников обследованных организаций – «быть не хуже других» и «быть как все». При этом мнения рядовых сотрудников отличаются от оценок руководителей тем, что первые придают сравнительно большее значение ориентации «быть лучше других», вторые – «быть как все».

Отметим, что гипотеза о большем проявлении у молодых сотрудников ориентации «быть отличным от других», нежели «быть не хуже других», не подтвердилась. Результаты исследования показали, что с возрастом наблюдается тенденция к усилению первой соревновательной ориентации и ослаблению второй, т. е. к уменьшению конформизма в поведении. Следовательно, больше конформистов наблюдается среди молодых людей, меньше – в других возрастных группах. Это можно объяснить особенностями предполагающей конформное поведение социализации.

Причастность молодого человека к определенной референтной группе вызывает у него чувство собственной значимости, равно как у человека в зрелом возрасте – ощущение своей уникальности и отличия от других людей. Молодым людям больше свойственно групповое сознание, а людям зрелого возраста – индивидуальное. Молодому человеку пока нечем выделяться и отличаться. Предмет и реальные основания самовыделения, самоотличения приходят позже, хотя возможны и ложные пути, формы самоутверждения.

В то же время мнения экспертов и самих респондентов об их референтных ориентациях приводят к несколько иным выводам. Респонденты затрудняются идентифицировать референтные отношения, мало задумываясь о них в повседневной деятельности. Идентификация и интерпретация референтных ориентаций сопровождаются действием объяснительных шаблонов и социальных стереотипов, проявляющихся в референтной ориентации сотрудников «быть не хуже других», а руководителей – в преувеличенной оценке референтной ориентации «у меня есть свои ориентиры».

Соревновательные отношения тесно связаны с подражательными. Подражание выступает в разных «ипостасях» в структуре соревновательных отношений. Подражание может являться как предпосылкой соревновательности, так и ее результатом, а возможно, и тем и другим. Среди множества функций подражания в коллективе следует выделить функцию актуализации и тиражирования передового производственного и другого опыта [6, с. 168].

Респондентам было предложено ответить на вопрос, есть ли в коллективе сотрудники, которым хотелось бы подражать. Большинство сотрудников организации (60,4 %) и почти половина руководителей (44,8 %) указали, что таких сотрудников на предприятии нет или скорее всего нет, что говорит об ограниченном пространстве подражательных отношений. 37,2 % руководителей сомневаются в наличии возможных объектов для подражания. В целом результаты исследования позволяют сделать вывод о горизонтальной конструкции подражательных отношений [7, с. 169].

Существуют гендерные особенности в восприятии и оценке возможных объектов подражания: женщины-руководители более оптимистичны в отношении сотрудников, которым они хотели бы подражать, в то время как мужчины-руководители, напротив, менее восприимчивы к возможным объектам социального подражания. Что касается возрастных различий, отметим, что более восприимчивы к подражанию сотрудники до 40 лет [8].

От объекта подражательных отношений перейдем к предмету. Учитывая предметное многообразие этих отношений даже в пределах одного трудового коллектива, мы локализовали их на качествах сотрудников, достойных подражания. Всего было выделено 15 таких качеств. Рейтинг подражательной привлекательности выбираемых качеств выглядит следующим образом:

- 1) доброжелательность (5 выборов);
- 2) работоспособность и общительность (3);
- 3) креативность (2).
- 4) компетентность, эрудиция, организованность, высокая дисциплина, качественная и эффективная работа, забота о коллективе (по 1 выбору) [9, с. 171].

Таким образом, нами спроектирована и апробирована система эмпирических показателей для социологического анализа потенциала соревновательных отношений в трудовом коллективе, включающая интенсивность, актуальную и потенциальную роль соревновательных отношений в коллективе, эффективность использования их потенциала, мотивы, состояние и предмет подражательных отношений. Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы.

1. Соревновательные отношения получили определенное, но отнюдь не широкое распространение в обследованных организациях. Полученные данные свидетельствуют о наличии латентных проявлений соревновательных отношений, выпадающих из поля зрения руководства.

2. У респондентов и экспертов возникают определенные трудности с идентификацией актуальной и потенциальной роли соревновательных отношений. Очевидно недостаточно полное и эффективное использование потенциала соревновательности.

3. Определяющим мотивом соревновательности выступает дифференцированная и справедливая оплата труда.

4. Основные референтные ориентации сотрудников обследованных организаций – «быть не хуже других» и «быть как все». Вместе с тем обнаруживается ограниченное пространство подражательных отношений.

5. Преобладает горизонтальная конструкция подражательных отношений. Наиболее значимые для подражания качества сотрудников – доброжелательность, работоспособность и общительность, креативность.

Ссылки и примечания:

1. Брусникина А.Е. Трудовая состязательность: конкуренция или соревнование? // Современные тенденции инновационной экономики : сборник материалов межвузовских студенческих конференций. Омск, 2016. С. 50–53 ; Ее же. Трудовая состязательность: понятие и история возникновения // Современные проблемы экономического развития :

- материалы Всероссийской научной студенческой конференции. Омск, 2017. С. 36–40 ; Коваль И.В. Трудовая состоятельность в механизме управления социально-экономическими процессами : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 1992. 52 с. ; Левченко В.В. Взаимосвязь совместности и состоятельности в первичных производственных группах // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. 2016. Т. 1. С. 73–76 ; Потуданская В.Ф., Брусникина А.Е. Отечественный и зарубежный опыт развития трудовой состоятельности // Новый взгляд. Международный научный вестник : сборник научных трудов. Новосибирск, 2017. Вып. 17. С. 116–124.
2. Bornstein G., Erev I. The Enhancing Effect of Intergroup Competition on Group Performance // *International Journal of Conflict Management*. 1994. Vol. 5, no. 3. P. 271–283. <https://doi.org/10.1108/eb022747> ; Pemberton M.B., Insko Ch.A., Schopler J. Memory for and Experience of Differential Competitive Behavior of Individuals and Groups // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1996. Vol. 71, no. 5. P. 953–966. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.71.5.953> ; Rabbie J.M. Is There a Discontinuity or a Reciprocity Effect in Cooperation and Competition Between Individuals and Groups? // *European Journal of Social Psychology*. 1998. Vol. 28, no. 4. P. 483–507. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199807/08\)28:4<483::AID-EJSP907>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199807/08)28:4<483::AID-EJSP907>3.0.CO;2-%23).
 3. Среди опрошенных респондентов – сотрудников обследованных организаций 59 % мужчин и 41 % женщин. По возрастному признаку респонденты распределились следующим образом: до 30 лет – 44,1 %, от 30 до 50 лет – 41,8 %, более 50 лет – 14,1 %.
 4. Питка С.Н. Мотивационный потенциал компаративной среды организации // *Социально-гуманитарные знания*. 2015. № 8. С. 290–296.
 5. Хашаева С.В. Соревновательные отношения в структуре социального управления : монография. Белгород, 2019. 280 с.
 6. Закервашевич М.И., Чуев К.Г. Социальное подражание в производственном коллективе // *Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : материалы международной научно-практической конференции / отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина*. Белгород, 2018. С. 167–172.
 7. Там же. С. 169.
 8. Там же.
 9. Там же. С. 171.

References:

- Bornstein, G & Erev, I 1994, 'The Enhancing Effect of Intergroup Competition on Group Performance', *International Journal of Conflict Management*, vol. 5, no. 3, pp. 271-283, <https://doi.org/10.1108/eb022747>.
- Brusnikina, AE 2016, 'Labor Competitiveness: Competition or Emulation?', *Sovremennye tendencii innovacionnoy ekonomiki: sbornik materialov mezhdunarodnykh studencheskikh konferenciy*, Omsk, pp. 50-53, (in Russian).
- Brusnikina, AE 2017, 'Labor Competitiveness: Concept and History of Occurrence', *Sovremennye problemi ekonomicheskogo razvitiya: materialy vserossiyskoy nauchnoy studencheskoy konferencii*, Omsk, pp. 36-40, (in Russian).
- Khashaeva, SV 2019, *Competitive Relations in the Structure of Social Management*, Belgorod, 280 p., (in Russian).
- Koval, IV 1992, *Labor Competitiveness in the Mechanism of Management of Social and Economic Processes*, D.Phil thesis abstract, Moscow, 52 p., (in Russian).
- Levchenko, VV 2016, 'Interrelation of Compatibility and Competitiveness in Primary Production Groups', *Formirovanie gumanitarnoy sredi v vuze: innovacionnye obrazovatelnye tekhnologii*, vol. 1, pp. 73-76, (in Russian).
- Pemberton, MB, Insko, ChA & Schopler, J 1996, 'Memory for and Experience of Differential Competitive Behavior of Individuals and Groups', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 71, no. 5, pp. 953-966, <https://doi.org/10.1037//0022-3514.71.5.953>.
- Pitka, SN 2015, 'Motivational Potential of Comparative Environment of Organization', *Socialno-gumanitarnie znaniya*, no. 8, pp. 290-296, (in Russian).
- Potudanskaya, VF & Brusnikina, AE 2017, 'Domestic and Foreign Experience in the Development of Labor Competitiveness', *Noviy vzglyad. Mezhdunarodnyy nauchnyy vestnik: sbornik nauchnikh трудов*, Novosibirsk, no. 17, pp. 116-124, (in Russian).
- Rabbie, JM 1998, 'Is There a Discontinuity or a Reciprocity Effect in Cooperation and Competition Between Individuals and Groups?', *European Journal of Social Psychology*, vol. 28, no. 4, pp. 483-507, [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199807/08\)28:4<483::AID-EJSP907>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199807/08)28:4<483::AID-EJSP907>3.0.CO;2-%23).
- Zakervashevich, MI & Chuev, KG 2018, 'Social Imitation in the Production Team', in NS Danakin, VSh Guzairov & IV Shavyrina (eds), *Sociocultural Processes in the Context of Globalization: Modern Challenges: Materials of the International Scientific and Practical Conference*, Belgorod, pp. 167-172, (in Russian).

Редактор: Тальчук Калерия Сергеевна
Переводчик: Дубина Юлия Юрьевна