

# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ТВОРЧЕСТВО: ОПЫТ ПРАКТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

*Дмитрий Николаевич Лыткин* (dimanlit2010@yandex.ru)

Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН,  
Санкт-Петербург, Россия

**Цитирование:** Лыткин Д.Н. (2024) Рабочее время и творчество: опыт практического исследования. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 27(2): 63–85.  
<https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.2.3>. EDN: EYKWNH

**Аннотация.** История изучения рабочего времени непосредственно связана с развитием рабочих отношений. Строгий индустриальный учет каждой минуты все больше отходит на второй план ввиду развития новых постиндустриальных отношений. Новую экономику называют по-разному, одно из ее названий — «креативная». Оно подчеркивает особый нематериальный вклад человека в развитие экономики. Тот же «человеческий», личностный или антропологический фокус приобретает рассмотрение рабочего времени. Проблемы возникают при анализе государственных организаций, чей режим работы более других подчинен административным, бюрократическим правилам. Рассмотрению таких организаций на примере библиотек, домов культуры и учреждений дополнительного образования посвящена статья. Исследование направлено на изучение работников как носителей интересующего нас творческого начала, а не как сотрудников организаций. В связи с этим в качестве основного метода исследования выбрано интервью. Работа написана на основе восьми интервью, взятых автором в июне 2020 г. в городах Кемерово и Полысаево и 12 интервью 2021 г. в Санкт-Петербурге. В качестве вспомогательных методов использованы проективные методики «Линия жизни» и «Изображение рабочего места». Полученные выводы свидетельствуют о зависимости между количеством творческой работы в организации и количеством свободы, которой обладают ее сотрудники, особой важности самоконтроля среди работников, который трансформируется с учетом специфики творческой работы. Продемонстрирована взаимосвязь социальной жизни города и биоритмов.

**Ключевые слова:** рабочее время, творчество, креативный труд, биоритмы, социальное время, менеджериальное время, свободное время, контроль.

## Введение

Управление временем одна из центральных задач любой организации. Осмысление рабочего времени осложнено двумя противоположными тенденциями в социологии, а именно пониманием времени как организационного ресурса и как некой независимой социальной реальности. Первую трактовку мы будем называть менеджериальной, она берет свои истоки из раннего марксизма с его идеей «абстрактного труда» (К. Маркс,

Ф. Энгельс), впоследствии развиваясь в рамках научной организации труда и заводской социологии (Ф. Тейлор, А. Файоль, А.К. Гастев, П.М. Керженцев, В.Н. Муравьев, Г.А. Пруденский, В.А. Артёмов) и продолжаясь в работах по менеджменту (П. Друкер, С.Т. Паркинсон). Менеджеральное время — это время управления работником, время, по которому рассчитан каждый процесс по строго выверенным формулам, это время, зафиксированное в инструкциях и трудовом договоре. Противоположность «менеджерального времени» — концепция социального времени, развитая в работах Э. Дюркгейма, Ж. Гурвича (Гурвич 1964: 31–57), П. А. Сорокина, С.Г. Струмилина (Струмилин 1982: 178–190), Р.К. Мертон, В.П. Яковлева (Яковлев 1980: 15–31), П. Штомпки, В.Д. Патрушева (Патрушев 2001), Э. Гидденса, Э. Шейна. Социальное время — это время жизнедеятельности человека, его нельзя посчитать количественно, оно течет неравномерно, проявляясь в событиях и явлениях, которые определяют его ритм и темп.

Само по себе подобное деление времени весьма условно, все дело в природе социального времени, которое в своих масштабах превосходит время менеджеральное<sup>1</sup>. Мы обратимся к создателям концепции социального времени Э. Дюркгейму, П.А. Сорокину и Р.К. Мертону, чтобы раскрыть этот тезис. Э. Дюркгейм доказывал общественный характер времени через средства, с помощью которых мы измеряем его, т.е. календаря и часов, целью которых являлось упорядочивание и регулирование социальной жизни общины (Дюркгейм 2018: 65). П.А. Сорокин и Р.К. Мертон исходили из похожих предпосылок, указывая на то, что время без обращения к социальной жизни общества теряет всякий смысл, превращаясь в обезличенное или астрономическое (Сорокин, Мертон: 113–114). Фактически менеджеральным временем мы называем своеобразную систему координат, которая состоит из упорядоченных организационных референтных точек, устанавливающих сроки в трудовых договорах, приказах, распоряжениях, инструкциях или фиксирующих время выполнения работ в служебных записках, отчетах, справках и т.д. Таким образом, менеджеральное время не является антиподом или альтернативой социальному времени, оно лишь отдельное подпространство, протекающее и проявляющее себя в организации, а также везде, где человек пытается подчинить себе время.

Если посмотреть на историю развития организаций, мы можем увидеть, что с началом индустриальной эпохи, особенно с появления конвей-

---

<sup>1</sup> Более подробно наша концепция социального времени представлена в другой статье: (Лыткин 2022: 124–131)

ерной формы организации труда, и до начала XXI в. во временном распределении явно доминировал менеджериальный подход. Чтобы подкрепить данный тезис, вернемся к идее абстрактного труда. Абстрактный труд — это «простое вложение рабочего времени, овеществленное в стоимости» (Берарди 2019: 65). Данная концепция исходит из того, что любую деятельность можно посчитать по минутам и разделить на трудочасы, идеальный тому пример — работа рабочего у станка, чью деятельность в начале XX в. регулировали с помощью хронометров. Менеджериальная организация также способствовала возникновению дисциплины в организациях (Гидденс 2005: 221). Само деление на социальное и менеджериальное время ранее было довольно четким, деятельностью, связанной с творчеством, занимались инженеры, тогда как обычные рабочие просто вкладывали обезличенный труд (Горц 2010: 49). Изменилось все с началом XXI в. и концом индустриальной эпохи, когда человек был освобожден от рутинных процедур, а в работе возросла важность учета и социального компонента. Осложнено данное обстоятельство тем, что социальное время ввиду своей крайней персонифицированности и субъективности принципиально неподотчетно контролю со стороны руководства, его невозможно в точности распланировать, это порождает конфликт со временем менеджериальным. Данный вывод будет раскрыт в эмпирической части статьи при обсуждении роли вдохновения в работе креативных специалистов<sup>1</sup>.

Отмеченные перемены в распределении рабочего времени связаны с возросшей важностью профессий, основанных на интеллектуальном труде, и появлением новой IT-отрасли. Ученые называют этот труд то креативным, а его представителей креативным классом (Флорида 2016: 58), то когнитивным, а тех, кто им занимается, — когнитариатом (Берарди 2019: 142). Заявляют также о появлении нового «нематериального капитала», экономики знаний (Горц 2010: 41) и семиокапитализма (Берарди 2019: 15). Анализируют сложившуюся ситуацию с разных сторон, например одни рассматривают, какую роль в данном процессе играет дигитализация и развитие технологий (Вайсман 2019), другие — какие проблемы могут породить данные изменения (Гребер 2020), третьи пытаются объяснить их на языке цифр и экономики (Тросби 2018). Но так или иначе каждый из авторов, рассматривая происходящие организационные трансформации, касается темы времени.

---

<sup>1</sup> В статье в качестве синонимов используются термины «работник», «сотрудник», «специалист», такое разделение не является принципиальным вопросом в рамках статьи, цель такого дробления — избежание повторов и тавтологии.

Конфликт менеджериального и социального времени наиболее четко проявляет себя в организациях, деятельность которых сосредоточена на умственном труде, так называемых креативных организациях. Структура рабочего времени в таких организациях не обладает целостностью и системностью, труд сотрудников происходит не только внутри организации, но и вне ее стен, происходит слияние рабочего и свободного времени человека. Это обусловлено важным компонентом в работе таких сотрудников, как вдохновение, его нельзя учесть в документах и планах. Подобные обстоятельства ставят организацию в зависимость от крайне непредсказуемого личного времени человека с его биоритмами и особым взглядом на рабочий процесс. Конфликт решают по-разному. Этим, в частности, обусловлен всплеск нестандартных форм занятости, таких как фриланс, проблема лишь в том, что не все профессии и сотрудники могут стать фрилансерами. Это крайне затруднительно для работников государственного сектора. Государственные организации обладают четким рабочим графиком. Подкрепляет данную тенденцию также то, что П.Дж. Димаджо и У.В. Пауэлл называют принудительным изоморфизмом<sup>1</sup> (Димаджо, Пауэлл 2010: 40), благодаря которому происходит унификация государственных учреждений. Тем не менее в таких организациях всегда существовало большое количество сотрудников, чья деятельность полностью или частично построена на творчестве, это работники библиотек, домов культуры, домов детского творчества. Собственно, для подобных организаций данная проблема не нова, на их примере можно увидеть, каким образом они решают дилемму распределения социального и менеджериального времени. Актуальность исследованию данных профессий придают стремительные перемены, происходящие в российском обществе, которые вызваны федеральными национальными проектами, особенно проектом «Культурная среда», в рамках которого предусматривается модернизация детских школ искусств, переоснащение муниципальных библиотек по модельному стандарту, реконструкция детских театров, реновация учреждений культуры, строительство, реконструкция и капитальный ремонт сельских ДК и др. В этом списке особенно сильно выделяются библиотеки, которые долгое время выполняли сугубо образовательную функцию, тогда как теперь на них перекладывается функция организации досуга населения, из них

---

<sup>1</sup> Конкретный разбор соотношения типов изоморфизма в подобных организациях не является предметом статьи, тем не менее можно сделать вывод, что подобные организации в большей степени подчиняются принудительному и нормативному изоморфизму и в меньшей степени — подражательному.

пытаются сделать некие центры, цель которых — аккумуляция культурной жизни района.

Важно обратить внимание на изменения рынка труда, связанные с возрастающей важностью умственного или когнитивного компонента в деятельности современных организаций, а также с трудностями, связанными с временным учетом и контролем данного компонента. В статье эта проблема обозначена в виде конфликта в виде конфликта менеджериального и социального времени. Мы предлагаем рассмотреть, каким образом этот конфликт разрешается в государственных организациях, чей профиль работы связан с творческой или креативной деятельностью. Целью работы — анализ особенностей и структуры рабочего времени креативных специалистов и организаций.

Рабочей гипотезой является предположение, что рабочее время в организациях творческой направленности, прописанное в официальных документах и должностных инструкциях, не совпадает с реальным, фактическим протеканием рабочего времени, а иногда противоречит ему.

Для этого предлагается рассмотреть следующие вопросы:

1. Каким образом сочетается формальное (зафиксированное в документах) рабочее время с реальным, насколько они совпадают или противоречат друг другу?
2. Посредством чего осуществляется контроль над креативными специалистами, на чем строится дисциплина в «креативных организациях»?
3. Какое рабочее пространство более приемлемо с точки зрения выполнения работниками поставленных им задач?
4. Оказывают ли влияние личные биологические особенности (биоритмы) работников на качество выполнения ими своей работы и возможно ли учитывать их при планировании?

В ходе работы предлагается ответить также на вопрос, является ли творческая, креативная работа принципиально неподсчетной любому управленческому учету и контролю или же она видоизменяется в зависимости от характера выполняемой работы и целей организации?

Анализ проблемы представим по двум составляющим — теоретической, в которой будут даны определения, использованные в работе, и эмпирической, состоящей из описания проведенных автором исследований.

### **Теоретическая основа исследования**

Теоретическими предпосылками для изучения рабочего времени, его изменения в зависимости от пространства организации и характера труда выступает концепция социального времени, наиболее полно представленная в работе П.А. Сорокина и Р.К. Мертона «Социальное время: опыт

методологического и функционального анализа». В трактовке авторов социальное время — «это время, отражающее изменение движения социальных феноменов в терминах других социальных феноменов, принятых за референтные точки» (Сорокин, Мертон 2004: 114). Основная же идея заключается в том, что время — это социальное явление, но детерминировано жизнью общества, в котором оно протекает, его ритмом жизни, «производственным профилем»<sup>1</sup>, культурой. Опора на данный теоретический концепт дает нам ответ на вопрос «Зачем вообще качественно изучать рабочее время различных профессий?» Им становится утверждение, что работа накладывает определенный отпечаток на восприятие времени сотрудниками различных организаций и профессий, рабочее время нельзя свести к строгому, раз и навсегда определенному стандарту, который был бы справедлив для каждой специальности. Примером такого восприятия, например, является полихроническое и монохроническое время (Шейн 2001: 100). Люди с монохроническим взглядом видят время в виде дороги, продвижение по которой невозможно без преодоления предыдущего этапа, полихронизм же измеряется в конкретных действиях, которые могут быть сопряжены между собой. На практике часто происходит сопряжение обоих типов восприятия. Так, люди, занимающиеся творчеством, видят время сезонами, которые включают в себя какое-либо ключевое событие вроде концерта, организации выставки, в этом отношении проявляется их монохронизм, но между сезонами у них происходят репетиции, подготовка к другим мероприятиям, что является чертой полихронического восприятия.

Исследовать рабочее время можно с различных позиций, используя при этом разнотипные социологические методы. Можно «рассмотреть» время при помощи документов, регулирующих трудовые отношения, таких как инструкции, трудовые договоры и т.д. Подобный «юридический» взгляд на природу рабочего времени вполне может подойти под задачи сравнительного исследования, целью которого является рассмотрение различных типов организаций с целью выявления наиболее эффективных из них или рассмотрения их преимуществ и недостатков. Подобный взгляд также полезен в рамках решения прикладной задачи, цель которой — проведение структурных изменений в организации, а также, например, при распределении функционала ее работников. Недостатком подобной так-

---

<sup>1</sup> Под производственным профилем мы понимаем в широком смысле разницу в восприятии времени, отмеченную авторами, в скотоводческих и аграрных культурах, но также любую разницу в восприятии времени, проистекающую из рабочей деятельности человека.

тики исследования является ее «оторванность от людей», такой метод изучения не отвечает на вопрос, каким образом сами люди видят свою работу, каким образом она влияет на их. Подобного недостатка лишены качественные социологические методы, такие как интервью и наблюдение, которое позволяют увидеть работу глазами самих сотрудников. Наиболее предпочтителен метод интервью ввиду больших трудозатрат и приготовлений, необходимых для наблюдения. В данном отношении примером работы с использованием метода интервью можно считать работу Д. Гребера «Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда». Выводы автора целиком основаны на интервью, он обосновывает данный метод на допущении, что только работник может определить ценность своей работы (Гребер 2020: 43–44). Перенося эту же логику на нашу работу, мы можем отметить, что только работник может правильно оценить течение рабочего времени в своей профессии. Несмотря на этот вывод, стоит сказать, что менеджер, используя метод наблюдения за несколькими работниками, выполняющими одинаковую работу, также может оценить ценность рабочего времени с позиции организации.

В работе также будет затронута тема творческих профессий, и в данном случае мы вслед за Р. Флоридой будем называть их представителей креативным классом. Концепция Р. Флориды строится на выделении суперкреативного ядра и креативных специалистов (Флорида 2016: 371).

Суперкреативное ядро — это представители профессий в области программирования и математики, архитектуры и инженерного дела, естествознания и социологии, образования, профессиональной подготовки и библиотечного дела, искусства, дизайна развлечений, спорта и средств массовой информации. К креативным профессионалам относятся управленческие профессии, профессии в области бизнеса и финансов, права, в здравоохранении (врачи и технические специалисты), а также руководящие профессии в области продаж и управления продажами.

В нашей же работе внимание сосредоточено на специалистах из двух последних групп суперкреативного ядра, а именно на профессиях в области образования, профессиональной подготовки и библиотечного дела, а также на профессиях в области искусства, дизайна, развлечений, спорта и средства массовой информации. Это, в частности, обусловлено некоторым отличием, которое мы вкладываем в понятия креативности и творчества. Определенно каждый творческий процесс креативный, но не каждый креативный процесс творческий. Все потому, что для нашей работы творчество неразрывно связано с понятием искусства. Вообще, ставя во главу работы такую характеристику работников, как творчество, мы должны признать ее крайнюю субъективность. Тут снова можно

обратиться к Р. Флориде. Объясняя природу нового креативного класса, он говорил о том, что его представители не считают себя представителями какого-либо класса (Флорида 2011: 57), что, конечно, не говорит о том, что они к нему не принадлежат. Так, при обсуждении возможности взять интервью у сотрудника детской библиотеки мы столкнулись с отрицанием работником того, что его работа является творческой, но по результатам интервью сразу стало понятно, что это не так, так как сам сотрудник, отвечая на вопрос, мешает ли ему бумажная работа выполнять свои рабочие обязанности, характеризовал свою работу как творческую. Подобное можно объяснить тем, что называют «оговоркой по Фрейду», когда человек бессознательно говорит то, о чем думает.

Подводя итог данному разделу, обратимся еще раз к цели статьи. Статья направлена на рассмотрение того, каким образом происходит функционирование рабочего времени в организациях творческого профиля, какие специфические особенности оно приобретает в них. Помимо обращения к организации, нас интересует, как сами работники — креативные специалисты распоряжаются рабочим временем, как воспринимают и видят его. Через акцент на восприятие рабочего времени сотрудниками мы собираемся проследить, где проходит граница между личным, социальным и рабочим временем креативных специалистов.

### Эмпирическая база исследования

Эмпирический основой статьи выступают восемь полуструктурированных интервью, взятых автором в июне 2020 г. в городах Кемерово и Полысаево, и 12 полуструктурированных интервью 2021 г. — в Санкт-Петербурге. Отметим, что сбор данных происходил в период пандемии Covid-19, тем не менее это не оказало особого влияния на ход работы. В исследуемых организациях (библиотеки, дома детского творчества, дома культуры) могли быть отменены мероприятия, занятия с людьми, сокращен рабочий день, тем не менее они продолжали оставаться открытыми, а персонал присутствовал на рабочем месте. Это позволило в частном порядке без официального запроса «напроситься» к респондентам для взятия интервью, на что большинство соглашалось, тем более что работы в этот период у них не было. Особенно актуально это замечание для интервью, взятых в Кемерово и Полысаево, так как в Санкт-Петербурге на момент проведения исследования самые жесткие ограничения были сняты и организации работали в штатном режиме. Тем не менее два респондента из Кемерово были опрошены с применением дистанционных технологий. Половой состав смещен в сторону женщин — 16 против четырех.

Оба исследования были нацелены на рассмотрение и выявление особенностей протекания рабочего времени сотрудников организаций. В рамках первого акцент делался на работников с ненормированным рабочим днем, тогда как во втором это были сотрудники творческого профиля (педагоги дополнительного образования, библиотекари, сотрудники домов культуры). Вопросы касались изучения связи биоритмов с рабочим временем работников, выяснялось значение бумажной работы и то, какую роль в деятельности сотрудников играют переработки и форс-мажорные обстоятельства, а также самоконтроль и тайм-менеджмент, уделялось внимание рассмотрению совпадения реального рабочего графика с тем, который задокументирован. Несмотря на отличия в выборке и опросном листе (интервью были полуформализованные), в целом ряд вопросов повторялся, а респондентов можно отнести к творческому персоналу, или креативному классу. Во втором исследовании использовались также проективные методики: в рамках одной работники должны были нарисовать свое рабочее место, в рамках другой изобразить в качестве линии свой рабочий день (аналог методики «Линия жизни»). Рисунки анализировались с учетом комментариев, озвученных респондентами при изображении рабочего места и при выборе линии.

Переходя к анализу полученных данных, стоит уточнить, что цель анализа — выяснение особенностей и структуры рабочего времени креативных специалистов и организаций с преобладающим числом креативных работников.

### **Время творческих организаций**

Анализ проведенных исследований стоит начать с раскрытия формальной стороны рабочего графика респондентов. Отвечая на вопрос о своем рабочем графике, 13 респондентов ответили, что он является ненормированным, семеро признали его нормированным. Нормированный график работы наблюдался преимущественно у работников библиотек, ненормированный — у сотрудников домов культуры, театров и домов детского творчества. Согласно первому графику, сотрудник должен находиться на рабочем месте в строго определенное время, ненормированный же помимо работы по графику предполагает периодические оплачиваемые переработки, например для работников театров это могут быть репетиции перед важным концертом. С формальной точки зрения сотрудник не должен делать ничего, что не прописано в документах, в реальности же это приводит к такому явлению, как «итальянская забастовка». Попытаемся рассмотреть на эмпирическом материале, каким образом происходит функционирование рабочего времени на практике.

Респонденты, отвечая на вопрос о том, совпадают ли реальные перерывы с теми, что указаны в документах, разделились во мнениях. Причем это деление особенно явно прослеживается в зависимости от типа учреждения. О совпадении реальных перерывов с документально оформленными заявляли сотрудники библиотек<sup>1</sup> и учреждений дополнительного детского образования. Очевидно, что творческая деятельность для первых является дополнительной, так как само учреждение — это место для чтения и выдачи литературы. Со вторыми учреждениями более сложная ситуация. Основная аудитория — дети — посещают их во внеучебное время, а сами учреждения напоминают школы с классами и переменами, даже сами сотрудники работают там часто не на полную ставку, а совмещая с работой в школе. Перерывы такими сотрудниками рассматриваются с точки зрения перемен, тогда как, отвечая, например, об обеденном перерыве, они отвечают, что он не регулируется и может совершаться параллельно с работой.

Приведем несколько примеров, подтверждающих сделанный вывод.

*Да на рабочем месте, вместе с детьми что-нибудь быстро чайку попили... Ну в документах регулируются, но нам как, иногда, нам не до чая (сотрудница подростково-молодежного клуба «Параллель»);*

*Вот вы говорите зона обеда, я могу сесть пообедать, ну перекусить за своим столом рабочим, но на самом деле я могу и здесь сесть пообедать, могу там сесть пообедать, я могу в любом месте делать в принципе все что угодно... (сотрудница ГБУ «Дом детского творчества «Левобережный» № 1»)*

Только сотрудники библиотек однозначно заявили о полном совпадении режимов. Тогда как сотрудники домов культуры однозначно отметили, что перерывы в документах не совпадают с реальными перерывами. Таким образом, можно предположить, что чем более учреждение режимное, тем более подчинены перерывы рабочим графикам и тем более они совпадают. Развивая данный тезис, отметим, что чем больше в работе учреждения творческой работы, тем менее документально оформленный график работы совпадает с реальным, то же самое касается и переработок.

Обращаясь к теме перерывов, нельзя не отметить, что они являются частью более общей системы контроля, которую нельзя обойти. Само

---

<sup>1</sup> Одна из работниц библиотеки после интервью, когда я решил уточнить о документальной составляющей перерывов, сказала, что перерывы не прописаны в документах, тем не менее на практике существуют.

возникновение дисциплины обусловлено тягой человека к подчинению времени производственным ритмам, о чем пишет Э. Гидденс, анализируя работы М. Фуко. Но, проследивая эволюцию дисциплины, Гидденс замечает, что первоначальная строгость правил, которые считались необходимыми для наиболее эффективной работы, сменилась большей свободой для работников (особенно творческих профессий), так как сама общая цель работы сближает сотрудников организации и мотивирует их на ее лучшее исполнение (Гидденс 2005: 233–234). Все большую роль в работе творческих сотрудников играет самоконтроль и тайм-менеджмент, чью важность они сами отмечают.

*...на самом деле он важен, потому что нам приходится выполнять очень много обязанностей и нужно контролировать время свое, поэтому планирование... тайм-менеджмент называется, да это важно в нашей работе (сотрудница СПб ГБУ «Невская ЦБС. Библиотека № 4»).*

До сих пор данное явление остается некоторым негласным требованием и бременем, которое ложится на плечи творческих сотрудников. Например, у педагогов дополнительного образования существует методическая работа, которую большинство из них выполняет в свободное время дома, так как в самой организации заниматься этим невозможно. Подобная работа обязательна с точки зрения их должностной инструкции и является одним из блоков оплачиваемой деятельности, но это не отменяет того факта, что таким образом организация вмешивается в личную жизнь своих сотрудников, «забирая» их свободное время, кроме того, помимо методической работы существуют совещания, посвященные ей, которые и вовсе могут проходить в выходные дни сотрудников и пропускать которые нельзя<sup>1</sup>.

*...у меня, допустим, суббота вроде бы как официальный выходной, [но] у нас шестидневка, у меня рабочий день и мои выходные выпадают на рабочую неделю и бывает, допустим, какое-то совещание может выпасть на мой выходной день, и я обязана на нем присутствовать, это входит в мои методические часы (сотрудница ГБУ «Дом детского творчества “Левобережный” № 1»).*

---

<sup>1</sup> Похожая система наблюдается и в школах, когда учителям приходится ждать совещаний, даже если на сегодня уроки, которые они должны вести, уже закончились.

В данном ключе стоит обратить внимание на проблему бумажной работы. Судя по результатам интервью, она составляет значительную часть работы творческих сотрудников, в среднем время, затрачиваемое на ее выполнение, составляет 42 %. Такой результат получен в ходе интервью: респондентов просили оценить, какое количество рабочего времени в процентах занимает бумажная работа<sup>1</sup>. Это отсылает нас к выводам Джона Кейнса о том, что в XXI в. люди будут работать по 15 часов в неделю<sup>2</sup>. Получается, что время на выполнение непосредственно самой работы у сотрудников сократилось, но при этом ей на смену пришла бумажная работа (к которой можно отнести и совещания) или же не на смену, а на замену, вытеснив производительную работу, на что в основном и жалуются сотрудники. Те же совещания начинают восприниматься ими позитивно только тогда, когда приносят реальную пользу, причем необязательно применительно к работе, это может быть польза с точки зрения укрепления социальных контактов: «Они [совещания] периодические, к счастью, не очень частые, и они довольно хорошо сказываются на взаимоотношениях между коллективом» (сотрудница Рыбацкой библиотеки № 6).

Все это непосредственно влияет и на свободное время сотрудников. Оно вообще является своего рода трагедией творческих сотрудников, которые испытывают его острую нехватку.

*Постоянно, постоянно думаешь, как что-нибудь придумать, что-нибудь это самое, дома, интернет или осенило в ванной и высказываешь зарисовываешь [смеется], пока не забыл эскиз (сотрудница под-ростково-молодежного клуба «Параллель»).*

Часть опрошенных нами сотрудников решала эту дилемму таким образом, что на время выходных старалась полностью ограничить себя от любых контактов с работой, например не отвечая на телефонные звонки, но, как отмечали сами респонденты, практикующие подобное, не каждый работник способен на это.

*Тут зависит от человека, я четко разграничиваю, то есть если мне бывает по работе звонят в мой выходной, я себе позволяю не взять*

---

<sup>1</sup> В данном случае берутся только данные, полученные при интервью в Санкт-Петербурге.

<sup>2</sup> Интересную интерпретацию подобных явлений можно прочесть в книге Д. Гребера «Бредовая работа», посвященной распространению бессмысленного труда (Гребер 2020).

*трубку, ну тут как бы индивидуально (сотрудница Рыбацкого Дома культуры № 2).*

Но даже такие действия не способствуют исчезновению чувства нехватки свободного времени. Подобная сложность в разграничении работниками свободного и рабочего времени может быть обусловлена и тем, что творческие работники более остальных связаны со своей организацией, так как их деятельность не только служит способом заработать деньги, но и помогает им самовыражаться.

Несмотря на критическое рассмотрение контроля в творческой работе, стоит отметить, что контроль, осуществляемый руководством творческих организаций, зачастую не мешает работникам, а даже помогает им. Это обусловлено тем, что руководство в таких организациях часто избирается из самой творческой среды. Таким образом, получается, что руководство, знакомое с профилем работы своих сотрудников, осуществляет его более компетентно. Наблюдается та же тенденция, что ранее отмечена в вопросе с перерывами — чем больше в работе учреждения творческой работы, тем сильнее контроль мешает производству творческого контента. Например, работнику может прийти вдохновение, и он задумает произвести какой-то интересный флешмоб, а на него нужно заполнять бумаги, документы, все нужно оформить, и как бы начальство ни старалось облегчить положение таких работников, все равно они испытывают дискомфорт.

*...мы готовим мероприятия, у нас их очень много, в месяц 40 мероприятий, в день 1–2 мероприятия, и вот мы приходим и его готовим, то есть с... координируем все службы вместе, распределяем задачи, техотдел, хозяйственный отдел, то есть мы все эти бумаги должны подготовить (сотрудница Культурного центра «Троицкий»).*

Сделаем небольшое отступление про вдохновение. Оно является ключевым мотивирующим элементом в работе творческих специалистов, но, несмотря на это, оно же становится и главной антиорганизационной чертой организаций, построенных на производстве творческого продукта. Это обусловлено неподконтрольностью и неподотчетностью вдохновения рабочим графикам организации. Попытка «подчинить» вдохновение, монополизировать и уложить его в строгие рамки менеджеральных норм и правил чревата интерролевым конфликтом: сотрудник в погоне за дедлайнами будет жертвовать качеством работы, что негативно скажется на имидже организации.

Мы приходим к парадоксальному выводу: в организации с более подчиненным режимом работы сотрудники, несмотря на более сильный контроль, обладают определенными преимуществами. Таких сотрудников устраивает контроль начальства, перерывы в их деятельности более всего соответствуют документам, они больше остальных сотрудников, характеризуя свой режим работы, употребляют позитивные слова, например «удобный»: «Режим работы... Ну, наверное, я бы назвала удобный» (сотрудница ГБУ «Дом детского творчества “Левобережный” № 1»).

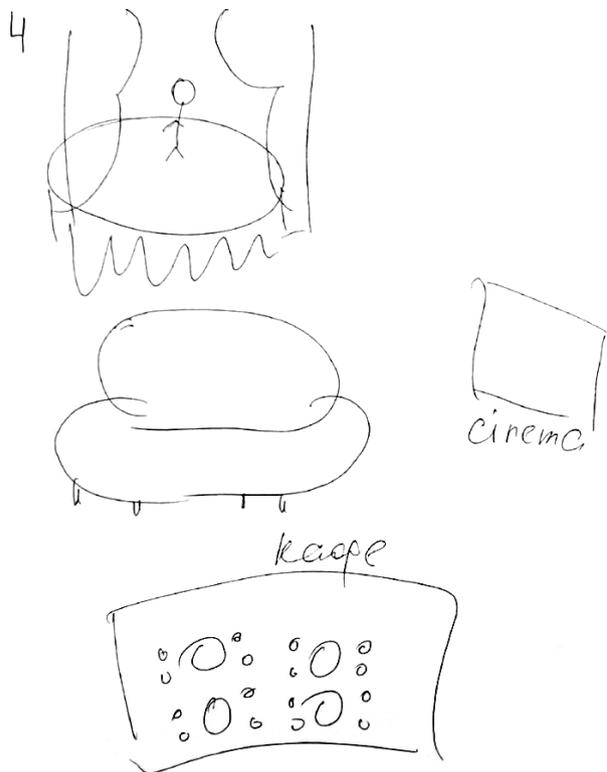
У таких сотрудников лучше выражены представления об идеальном рабочем месте. В рамках нашего исследования мы просили нарисовать сотрудников их рабочее место или изобразить рабочее место таким, каким бы они хотели его видеть. Собрано 12 рисунков в Санкт-Петербурге. Сотрудники в более режимных организациях рисовали свой кабинет или рабочий стол, тогда как сотрудники второго типа старались изобразить рабочее место, таким, каким бы они его хотели видеть (рис. 1), при этом в объяснении они жаловались на отсутствие личного пространства. В целом более довольны своим рабочим местом были сотрудники, работающие с людьми, — педагоги дополнительного образования, руководители клубных объединений, так как их работа позволяла им иметь собственное помещение, в котором они чувствовали себя главными.

*...мне очень комфортно работать, потому что у меня очень комфортное рабочее место, именно, вот для работы я могу, например, сидеть целый день вообще просто вот так за компьютером, просто не вставать, только по каким-то вынужденным мерам, покушать там, и я не устану там находиться, у меня очень комфортное рабочее место я, в то же время оно у меня солнечное, светлое... там есть какие то мелочи приятные мне, на моем рабочем столе, например, когда вот так раз взглянешь и что-нибудь вспомнил (сотрудница Рыбацкой библиотеки № 6).*

Использование методики «Линия жизни»<sup>1</sup> (рис. 2) не позволяет сделать однозначных выводов, но большинство респондентов руководствовались представлением о сравнении своей работы с проектной формой занятости. То есть они видели свою работу как преодоление какого-либо рубежа, коим мог выступать концерт или иное мероприятие.

---

<sup>1</sup> Методика позаимствована из книги «Как собрать данные в полевом качественном исследовании» (Ваньке, Полухина, Стрельникова 2020: 158), с той лишь разницей, что респондентов просили указать, как они видят свою работу.



**Рис. 1.** Пример идеального рабочего места сотрудницы Рыбацкого Дома культуры № 1

*...как-то медленно поднимаешься к чему-то, потом пик деятельности потом ты это сделал и выдохнул (сотрудница Рыбацкого Дома культуры № 2);*

*...всегда на неделе есть какой-то ряд небольших целей, обычно к концу недели мы их завершаем, и у нас в субботу обычно мероприятия какие-нибудь, мы их проводим, завершаем, и на этом пике все заканчивается, и уже в воскресенье у меня выходной, и потом уже начинается следующая неделя (сотрудник Рыбацкой библиотеки № 6).*

Именно поэтому никто не выбрал 1, 2 и 7 рисунок, а наиболее популярными были 5 и 6.

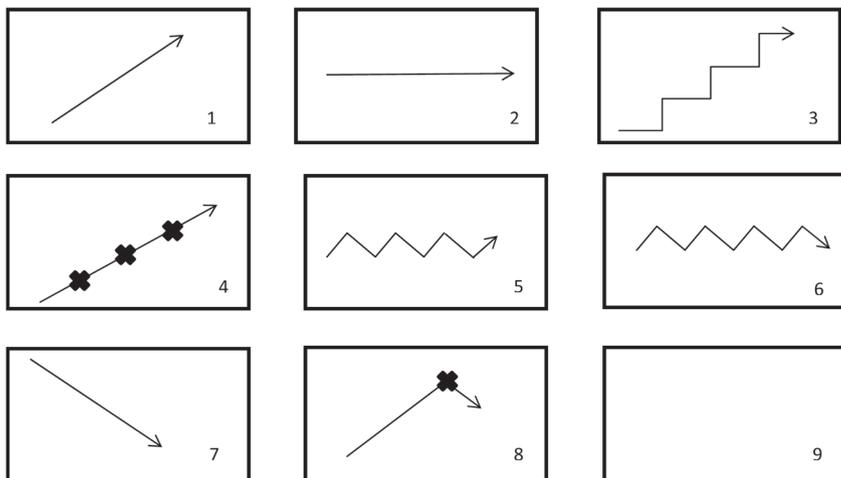


Рис. 2. Методика «Линия рабочего времени»<sup>1</sup>

Интересным моментом исследования является рассмотрение роли биоритмов в творческих организациях. Большинство респондентов заявили, что работать им легче вечером, а также что организации даже могут предоставлять возможности выполнять свои трудовые обязанности в удобное для них время.

*...иногда мне хочется что-то сделать вне рабочего времени, то есть после 6 вечера условно, я могу остаться и специально это поделать, потому что я понимаю, что сейчас пик моей продуктивности (сотрудница Рыбацкого Дома культуры № 2).*

Однако подобная ситуация не является абсолютной по отношению ко всем сотрудникам творческого профиля работы. Различия сильнее всего можно увидеть при сравнении крупных и небольших городов. Так, для организации интервью в небольшом городе Полысаево необходимо было прийти в культурное учреждение ранним утром, чтобы застать респондентов на их рабочем месте. Подобная тактика была применена в Санкт-Петербурге, но выяснилось, что местные культурные учреждения работают в вечернее время и застать работников не получилось. Именно

<sup>1</sup> В последнем рисунке респондентам предлагалось нарисовать собственную линию, если они не находили подходящей в предложенном списке.

поэтому показательным выглядит соотношение «сов» и «жаворонков»<sup>1</sup> среди педагогов дополнительного образования, у которых были взяты интервью в Санкт-Петербурге и Полысаево. В первом все они совы, тогда как во втором — жаворонки. Можно предположить, что в небольших городах общественная жизнь более размеренная и основная активность происходит в первой половине дня, тогда как в крупных городах она активнее, что позволяет учреждениям культуры работать по вечерам, подстраиваясь под потребности местных жителей. На практике это может выражаться, например, в большем количестве проводимых мероприятий в культурном учреждении. Кроме того, на подобное распределение может влиять состав населения. Подобную ситуацию можно объяснить с помощью концепции объективной и субъективной установки А.К. Гастева (1972: 67–68). Суть объективной временной установки в том, что она зависит от промышленности, которая диктует общественную жизнь, субъективная же установка свойственна городам, в которых преобладает сфера услуг<sup>2</sup>, где нет единого градообразующего предприятия. Так, в небольшом городе, в котором были взяты интервью, основной работодатель — это угольный разрез. Работа на угольном разрезе — это работа сменами по 12 часов, из-за чего вечернее время является менее перспективным с точки зрения проведения различных репетиций, так как свободные вечера люди стараются проводить с семьей. Кроме того, в крупных городах типа Санкт-Петербурга сама инфраструктура города позволяет вести вечернюю жизнь. Это выражается, например, в уровне освещенности. В небольших городах свет можно увидеть только на центральных улицах, поэтому после наступления заката людям менее комфортно возвращаться домой. Все это наталкивает на вывод, что общественная жизнь диктует биологической природе человека правила, по которым ему приходится жить. Так, часть сотрудников из небольшого города отмечали,

---

<sup>1</sup> «Совы», «жаворонки» и «голуби» — название трех хронотипов, т.е. индивидуально присущих каждому человеку часов активности. Жаворонки» рано просыпаются и рано ложатся спать, а их физическая активность приходится на 9–10 часов утра и 16–17 часов вечера. «Совы» поздно отходят ко сну и поздно просыпаются, их пик работоспособности приходится на 11–12 часов утра и 18–20 часов вечера. «Голуби» — это гибридный тип, они любят подольше поспать, но это не мешает им рано отходить ко сну, они более энергичны днем и вечером, а пик их активности приходится на 10–12 часов утра и 15–18 часов вечера (Григорьева 2019).

<sup>2</sup> Подобные различия также можно именовать хронотопом. Хронотоп имеет множество определений (Мастеров, Некроенко 2014), в данном случае это некая форма надындивидуальных временных установок.

что они совы по своей природе, но им пришлось приспособиться и стать жаворонком: «Я уже привыкла к рабочему времени, хотя лучше чувствую себя утром» (сотрудница ДПО «Дом детского творчества г. Полысаево № 2»).

### Заключение

В начале работы мы заявили целью рассмотреть особенности функционирования рабочего времени творческих организаций и креативных работников. Для этого мы поставили ряд вопросов. Так, первый был в рассмотрении сочетания формального и реального рабочего графика специалистов. Ответ на данный вопрос — чем больше в работе учреждения творческой работы, тем менее документально оформленный график работы совпадает с реальным. Ключевой фактор заключается в том, насколько более режимной является та или иная организация, насколько большую роль в ее функционировании играет «свободный полет» творческого сотрудника.

Второй вопрос касался контроля в организациях творческого профиля работы. Наш вывод носит двойной характер. Во-первых, чем больше в учреждении чисто творческой работы, тем сильнее контроль мешает производству творческого контента, во-вторых, осуществление контроля перекладывается на плечи самих работников, это обусловлено пониманием руководства того факта, что творческую работу сложно контролировать в административном порядке, более того, строгий менеджерский контроль может сыграть во вред. Анализ интервью респондентов свидетельствует, что без самоконтроля заниматься творчеством и иметь свободное время невозможно. Этот факт поднимает важность методик, с помощью которых его можно осуществлять, таких как тайм-менеджмент.

Ответом на третий вопрос стал анализ проективной методики «Изображения идеального рабочего места». Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод, что повысить качество выполняемой работы, а скорее удовлетворенность специалистов своей работой, может наличие у них собственного рабочего места, в идеальном варианте отдельного кабинета. Это исходит из характера деятельности, предполагающей работу с собственным «внутренним миром», и фактора вдохновения.

Влияние биологического фактора в работе креативных специалистов раскрыто в конце эмпирической части работы. Полученная информация позволяет заключить, что учет биоритмов может положительно сказаться на качестве выполненной специалистами работы. Но в полной мере следование биоритмам невозможно, так как организация не существует

«в вакууме», не служит только интересам самих сотрудников. Это особенно актуально для творческих организаций, предоставляющих свои услуги населению. Организация прислушивается к запросам общества, чем и обусловлено различие в режимах работы в небольших и крупных городах. Это важная особенность социального времени, о которой писали П.А. Сорокин и Р.К. Мертон, отмечая, что время воспринимается по-разному в земледельческих и скотоводческих обществах (Сорокин, Мертон 2006: 115).

Полученные ответы позволяют нам оценить правильность нашей гипотезы. Предположение о том, что творчество является неподконтрольным и антиорганизационным элементом, не выдерживает никакой критики. Административный контроль в креативных организациях сменяется самоконтролем сотрудника. Цель руководства состоит в обеспечении оптимальных условий для работы творческих специалистов. Управление заключается не в надзоре, но в правильной постановке рабочей задачи (дедлайн) и периодической ревизии промежуточных результатов работы. Но предположение о том, что реальное время не совпадает с фактическим, подтвердилось. Действительно, зачастую работа сотрудника происходит во вне рабочее время.

Помимо эмпирического анализа, мы пытались обратить внимание на качественную сторону изучения рабочего времени, обращенную к людям, работающим в тех или иных организациях. Нам видится важным подобная исследовательская оптика ввиду все большего отхода от чисто механического индустриального труда к более творческому и креативному. Исследования, проведенные с использованием концепции социального времени, могут не только повысить производительность организации, но и улучшить качество жизни самих работников, что особенно важно в современном мире с его социальными потребностями, оказывающими негативное воздействие на психику человека.

### Литература

- Берарди Ф. (2019) *Душа за работой: от отчуждения к автономии*. М.: Грюндриссе.
- Вайсман Д. (2019) *Времени в обрез: ускорение жизни при цифровом капитализме*. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС.
- Ваньке А.В., Полухина Е.В., Стрельникова А.В. (2020) *Как собрать данные в полевом качественном исследовании*. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Гастев А.К. (1972) *Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда*. М.: Экономика.

- Гидденс Э. (2005) *Устроение общества. Очерк о теории структуризации*. М.: Академический Проект.
- Горц А. (2010) *Нематериальное. Знание, стоимость и капитал*. М.: Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики.
- Гребер Д. (2020) *Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Григорьева К.М. (2019) Генетические основы хронотипа человека. *Forcipe*, 2: 242.
- Димаджио П.Дж., Пауэлл У.В. (2010) Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Экономическая социология*, 1: 34–56.
- Друкер П. (2004) *Энциклопедия менеджмента*. М.: Вильямс.
- Дюркгейм Э. (2018) *Элементарные формы религиозной жизни: тотемическая система в Австралии*. М.: Элементарные формы.
- Лыткин Д.Н. (2022) Структура времени в организации. *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований*, 2: 124–131.
- Маркс К., Ф. Энгельс (1959) *Сочинения*. 2-е изд. Т. 13. М.: Гос. изд-во полит. лит-ры.
- Мастеров Б.М., Некроенко Л.М. (2014) Time mentality management: парадигма «Управление хронотопом». *Организационная психология*, 3: 54–68.
- Паркинсон С.Н. (2007) *Законы Паркинсона*. М.: АСТ.
- Патрушев В.Д. (2001) *Жизнь горожанина (1965–1998)*. М.: Academia.
- Пруденский Г.А. (1972) *Проблемы рабочего и вне рабочего времени*. М.: Наука.
- Сорокин П.А., Мертон Р.К. (2004) Социальное время: опыт методологического и функционального анализа. *Социологические исследования*, 6: 112–119.
- Струмилин С.Г. (1982) *Проблемы экономики труда*. М.: Наука.
- Тросби Д. (2018) *Экономика и культура*. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Флорида Р. (2016) *Креативный класс. Люди, которые создают будущее*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Фуко М. (2018) *Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы*. М.: Ад Маргинем.
- Шейн Э. (2002) *Организационная культура и лидерство*. СПб.: Питер.
- Штомпка П. (2005) *Социология. Анализ современного общества*. М.: Логос.
- Яковлев В.П. (1980) *Социальное время*. Ростов: Изд-во Ростовского университета.
- Edwards P.N. (2002) Infrastructure and Modernity: Force, Time, and Social Organization in the History of Sociotechnical Systems. In: *Modernity and technology*. Cambridge: MIT Press: 185–226.
- Gurvitch G. (1964) *The Spectrum of Social Time*. Dordrecht: D. Reidel publishing company.

Hartmut R. (2013) *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*. N.Y.: Columbia University Press.

Hassard J. (1990) *The Sociology of Time*. N.Y.: St. Martin's Press.

## WORKING HOURS AND CREATIVITY: PRACTICAL RESEARCH EXPERIENCE

*Dmitriy Lytkin* (dimanlit2010@yandex.ru)

Sociological Institute of FCTAS RAS, Saint Petersburg, Russia

**Citation:** Lytkin D. (2024) Rabocheye vremya i tvorchestvo: opyt prakticheskogo issledovaniya [Working hours and creativity: practical research experience]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 27(2): 63–85 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.2.3>. EDN: EYKWHU

**Abstract.** The history of studying working time is directly related to the development of working relationships. Strict industrial accounting of every minute is increasingly receding into the background, due to the development of new post-industrial relations. The new economy is called in different ways, one of its names is “creative”. The name emphasizes the special non-material contribution of a person to the development of the economy. The same “human”, personal or anthropological focus, acquires consideration of working time. Problems arise when considering government organizations whose working hours are more subject to administrative and bureaucratic rules than others. This article is devoted to the consideration of such organizations, using the example of libraries, cultural centers, and institutions of additional education. The research is aimed at studying employees as carriers of the creative principle we are interested in, rather than organizations. In this regard, an interview was chosen as the main research method. The work is based on two 8 interviews conducted by the author in June 2020 in the cities of Kemerovo and Polysaev and 12 interviews in 2021 in St. Petersburg. The projective techniques “Lifeline” and “Workplace image” were used as auxiliary methods. The findings indicate the relationship between the amount of creative work in an organization and the amount of freedom that its employees have, the special importance of self-control among employees, which is transformed taking into account the specifics of creative work. The interrelation of the social life of the city and biorhythms is demonstrated.

**Keywords:** working time, creativity, creative work, biorhythms, social time, managerial time, free time, control.

### References

Berardi F. (2019) *Dusha za rabotoj: Ot otchuzhdeniya k avtonomii* [The Soul at Work: From Alienation to Autonomy]. Moscow: Gryundrisse (in Russian).

DiMaggio P.J., Powell W.W. (2010) Novyj vzglyad na «zheleznuyu kletku»: institucional'nyj izomorfizm i kollektivnaya racional'nost' v organizacionnyh polyah [The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields]. *Ekonomicheskaya sociologiya*, 1: 34–56 (in Russian).

Drucker P. (2004) *Enciklopediya menedzhmenta*. [Encyclopedia of Management]. Moscow: Vil'yams (in Russian).

Durkheim E. (2018) *Elementarnye formy religioznoj zhizni: totemicheskaya sistema v Avstralii* [Elementary Forms of Religious Life: the Totemic System in Australia]. Moscow: Elementarnye formy (in Russian).

Edwards P.N. (2002) Infrastructure and Modernity: Force, Time, and Social Organization in the History of Sociotechnical Systems. In: *Modernity and technology*. Cambridge: MIT Press: 185–226.

Florida R. (2016) *Kreativnyj klass. Lyudi, kotorye sozdayut budushchee* [Creative class. People who create the future]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber (in Russian).

Foucault M. (2018) *Nadzirat' i nakazyvat'*. *Rozhdenie tyur'my* [Discipline and punish. The birth of the prison]. Moscow: Ad Marginem (in Russian).

Gastev A.K. (1972) *Kak nado rabotat'*. *Prakticheskoe vvedenie v nauku organizacii truda* [How to work. A practical introduction to the science of labor organization]. Moscow: Ekonomika (in Russian).

Giddens E. (2005) *Ustroenie obshchestva. Oчерk o teorii strukturacii* [The organization of society. An essay on the theory of structuration]. Moscow: Akademicheskij Proekt (in Russian).

Gorz A. (2010) *Nematerial'noe. Znanie, stoimost' i kapital* [Immaterial. Knowledge, value and capital]. Moscow: Izdatel'skij dom Gosudarstvennogo universiteta — Vysšej shkoly ekonomiki (in Russian).

Graeber D. (2020) *Bredovaya rabota. Traktat o rasprostranении bessmyslennogo truda* [Delusional work. A treatise on the spread of meaningless labor]. Moscow: Ad Marginem Press (in Russian).

Grigoryeva K.M. (2019) *Geneticheskie osnovy hronotipa cheloveka* [The genetic basis of the human chronotype]. *Forcipe*, 2: 242 (in Russian).

Gurvitch G. (1964) *The Spectrum of Social Time*. Dordrecht: D. Reidel publishing company.

Hartmut R. (2013) *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*. New York: Columbia University Press.

Hassard J. (1990) *The Sociology of Time*. New York: St. Martin's Press.

Lytkin D.N. (2022) *Struktura vremeni v organizacii* [The structure of time in the organization]. *Teleskop: zhurnal sociologicheskix i marketingovy'x issledovanij*, 2: 124–131 (in Russian).

Marx K., Engels F. (1959) *Sochineniya*. 2<sup>nd</sup> ed. Vol. 13 [Works]. Moscow: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoy literatury (in Russian).

Masterov B.M., Nekroenko L.M. (2014) Time mentality management: paradigma «Upravlenie hronotopom» [Time mentality management: the paradigm of “Chronotope management”]. *Organizacionnaya psikhologiya*, 3: 54–68 (in Russian).

Parkinson S.N. (2007) *Zakony Parkinsona* [The laws of Parkinson]. Moscow: AST (in Russian).

- Patrushev V.D. (2001) *Zhizn' gorozhanina (1965–1998)* [The life of a citizen (1965–1998)]. Moscow: Academia.
- Postone M. (1993) *Time, Labor, and Social Domination: A Reinterpretation of Marx's Critical Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Prudenskiy G.A. (1972) *Problemy rabochego i vnerabochego vremeni* [Problems of working and non-working time]. Moscow: Nauka.
- Shein E. (2002) *Organizacionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. St. Petersburg: Piter (in Russian).
- Sztompka P. (2005) *Sociologiya. Analiz sovremennogo obshchestva* [Sociology. Analysis of modern society]. Moscow: Logos (in Russian).
- Sorokin P., Merton R. (2004) Social'noe vremya: opyt metodologicheskogo i funktsional'nogo analiza [Social time: the experience of methodological and functional analysis]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 6: 112–119 (in Russian).
- Strumilin S.G. (1982) *Problemy ekonomiki truda* [Problems of labor economics]. Moscow: Nauka (in Russian).
- Throsby D. (2018) *Ekonomika i kul'tura* [Economics and Culture]. Moscow: Izdatel'skij dom Vysshej shkoly ekonomiki (in Russian).
- Wajcman J. (2019) *Vremeni v obrez: uskorenie zhizni pri cifrovom kapitalizme* [Pressed for Time: The Acceleration of Life in Digital Capitalism]. Moscow: Izdatel'skij dom «Delo» (in Russian).
- Vanke A.V., Polukhina E.V., Strelnikova A.V. (2020) *Kak sobrat' dannye v polevom kachestvennom issledovanii* [How to collect data in a qualitative field study]. Moscow: Izdatel'skij dom Vysshej shkoly ekonomiki (in Russian).
- Yakovlev V.P. (1980) *Social'noe vremya* [Social time]. Rostov: Izdatel'stvo Rostovskogo universiteta (in Russian).