



СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

CONTEMPORARY SOCIETY: THE URGENT ISSUES AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT

DOI: 10.22363/2313-2272-2026-26-2-413-424

EDN: ZJGWWX

Удовлетворенность трудом и лояльность сотрудников вуза в контексте социального контракта между организацией и работником*

Р.И. Анисимов

Российский государственный гуманитарный университет,
Миусская пл., 6, Москва, 125047, Россия

(e-mail: ranisimov@list.ru)

Аннотация. В статье предлагается рассматривать общественный договор не только на макроуровне (взаимодействие народа с государством), но и на иных уровнях, поскольку социальный контракт существует как на региональных уровнях, так и на уровне отдельных организаций и предприятий. Такой подход позволяет расширить применение концепта «общественный договор» и лучше понять социальное взаимодействие его субъектов. В статье предлагаемый подход проиллюстрирован на примере социального контракта между вузом и его сотрудниками: данный социальный контракт определяется как баланс интересов между организацией и ее работниками, а его эмпирическими показателями выступают удовлетворенность трудом в организации и лояльность сотрудников. Исходя из этих теоретико-методологических установок в октябре 2024 года в Российском государственном гуманитарном университете было проведено эмпирическое исследование: в ходе опроса помимо профессорско-преподавательского состава (ППС) был опрошен и административный корпус (административно-управленческий персонал — АУП). Исследование выявило параметры сложившегося социального контракта: работники удовлетворены работой в университете и демонстрируют высокую лояльность к организации, однако наблюдается расхожде-

*© Анисимов Р.И., 2026

Статья поступила в редакцию 26.10.2025. Статья принята к публикации 10.04.2026.

ние между ППС и АУП в различных аспектах социального контракта. Для преподавателей большое значение имеет содержание трудовой деятельности, для администрации — условия труда и психологическая атмосфера. Также было выявлено существенное расхождение в материальном вознаграждении ППС и АУП: заработные платы административного персонала находятся на более низком уровне, чем у преподавателей. В результате был сделан вывод о разных «жизненных мирах» администрации и преподавателей, цели и интересы которых лишь частично пересекаются, что приводит к непониманию и стереотипизации двух групп. Для успешной реализации социального контракта в вузе необходимо учитывать выявленные в ходе опроса аспекты, дифференцировано работать с кадрами, а также способствовать их взаимодействию, создавая единую вузовскую общность.

Ключевые слова: общественный договор; высшее образование; преподаватели; администрация; удовлетворенность трудом; лояльность

Для цитирования: *Анисимов Р.И.* Удовлетворенность трудом и лояльность сотрудников вуза в контексте социального контракта между организацией и работником // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2026. Т. 26. № 2. С. 413–424. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2026-26-2-413-424> EDN: ZJGWXX

Очередная реформа высшего образования, ставя перед собой цель улучшить качество подготовки специалистов, в своей реализации должна опираться на сотрудников вузов, которые будут непосредственными проводниками преобразований. Для выполнения любых производственных задач необходим работающий общественный договор между организацией и работниками.

Сама идея общественного договора возникла в XVII–XVIII веках в связи с возрастанием роли новых социальных классов, осознанием ими своих интересов и их требованием более широкого участия в управлении государством. Теоретический фундамент концепции общественного договора заложили английские философы Т. Гоббс и Дж. Локк и философы-просветители (Ш. Монтескье, Ж-Ж Руссо, П. Гольбах) [2; 3; 9; 10; 13]. Практическим результатом воплощения идей общественного договора стал новый постреволюционный общественный строй в Англии, открывший дорогу свободному развитию капитализма, и Великая французская революция, проходившая под влиянием идей философов-просветителей и, как в Англии, завершившаяся новым общественным строем, обеспечивающим господство буржуазии. Следует отметить, что дискуссии об общественном договоре начались, когда государство не реагировало на новые экономические и социальные условия, не замечало назревающих противоречий, что повлекло переформатирование самого государства и смену модели управления страной.

В XX веке разработка концепций общественного договора велась в русле обсуждения преимуществ социально-ориентированного государства с развитой системой социальных гарантий (например, теория справедливости Дж. Ролза [12]) или «либерального» государства с минимальным участием правительства в экономической и социальных сферах (см.,

напр.: [11]). Дискуссии об общественном договоре в основном ведутся в общенациональном масштабе, оперируя понятиями «народ» и «государство» в качестве основных субъектов общественного договора. В российской научной традиции дискуссии также ведутся на макроуровне [1; 4; 8; 16–18], и под общественным договором понимается «социально-экономическое, социально-политическое и социально-культурное становление баланса интересов между народом и государством, которое открыто и в тоже время латентно демонстрирует согласованность взаимоотношений и взаимодействий государства и народа по организации и устройству общественной и личной жизни» [18. С. 97].

Однако общественный договор существует и на других средовых уровнях. Так, Р. Флорида в работе «Креативный класс» под общественным договором понимает систему взаимодействий между работниками и предприятием, констатируя исчезновение общественного договора в виде преданности и лояльности организации [19. С. 106–109]. Р. Сеннет, описывая деятельность компании IBM по отношению к сотрудникам, использует выражение «социальный контракт» [14. С. 204]. И.В. Демидов также сужает понятие общественного договора до взаимоотношений между работником и работодателем [6. С. 28]. Кроме того, в обществе могут существовать несколько общественных договоров: например, Э. де Сото предположил, что в отдельных странах возможны несколько вполне реальных конвенций между жителями и лидерами неформальных сообществ в рамках формального легального общественного договора («крышки Броделя»), который накрывает эти конвенции, а на самом деле соблюдается только в наиболее развитых центрах страны [18. С. 42]. Таким образом, можно предположить, что концепция общественного договора вполне применима не только на макро-, но и на других уровнях (региона или крупной организации), поэтому можно рассматривать взаимоотношения между работником и предприятием в контексте концепции общественного договора. Далее в статье для анализа этих взаимоотношений будет использовано понятие «социальный контракт» — дословный перевод общественного договора с английского языка. Вводя понятие «социальный контракт», мы подчеркиваем, что исследуем мезоуровень функционирования общественного договора — в уровне взаимодействия работника и организации, тем самым расширяя область исследования общественного договора, что позволяет лучше понять функционирование обществ, состоящих из значительного количества социальных институтов и сред, в каждой из которых функционирует свой социальный контракт, и из множества социальных контрактов складывается общий макроуровневый общественный договор.

Под социальным контрактом на уровне организации понимается баланс интересов между организацией и работниками, выражающийся в удовлетворенности трудом и лояльности организации. Удовлетворенность трудом

предполагает, что организация выполняет свою часть социального контракта, а лояльность предполагает, что работники готовы выполнять свою часть социального контракта. Для апробации концепта социального контракта на мезоуровне была выбрана система высшего образования — один университет в системе Министерства науки и высшего образования, отчасти в силу доступности для эмпирического наблюдения, отчасти вследствие постоянного изменения социального контракта в этой сфере в ходе уже ставшей перманентной реформы высшего образования. Статья отвечает на вопросы: в какой мере сложился социальный контракт между сотрудниками вуза и организацией, что является основой данного контракта, где есть проблемные места.

Эмпирическая база статьи — опрос сотрудников РГГУ (1): были опрошены не только представители профессорско-преподавательского состава (ППС), но и административно-управленческий персонал (АУП), про который часто забывают, когда анализируют состояние кадров высшего образования. Множество работ посвящены нагрузке, заработной плате, удовлетворенности трудом и прочими аспектами деятельности ППС, но практически нет исследований, которые освещают труд секретарей, администраторов, бухгалтеров, кадровиков в вузе, хотя АУП играет важную роль в работе организации — без него невозможно нормальное функционирование вуза, социальный контракт представителей АУП с организацией представляет особый интерес для создания целостной картины работы вуза. В качестве кейса был выбран Российский государственный гуманитарный университет — как типичный вуз под юрисдикцией Министерства науки и высшего образования: вероятно, результаты исследования можно экстраполировать на все вузы, но данное утверждение требует дополнительной проверки.

Итак, социальный контракт между организацией и работником включает множество параметров: разделяемые ценности компании, доверие к руководству, материальное и моральное стимулирование, общая корпоративная культура и т.д., но для создания общей картины достаточно двух хорошо замеряемых эмпирически показателя — удовлетворенность трудом в организации, что свидетельствует об успешной или неуспешной деятельности компании по выполнению своей части социального контракта, и лояльность сотрудников, что говорит об их приверженности компании и, соответственно, о готовности выполнять свою часть социального контракта.

Удовлетворенность трудом в организации как составляющая социального контракта. Удовлетворенность трудом следует разделять на удовлетворенность работой в конкретной организации (условиями труда, заработной платой, т.е. формой труда) и удовлетворенность трудом как деятельностью (содержанием труда). Опрос показал определенное расхож-

дение в оценках работы в РГГУ и содержания труда: работой в целом довольны 89 % опрошенных, а трудом как деятельностью — 94 % (табл. 1, 2). Данные показывают расхождение ответов по удовлетворенности работой и трудом между ППС и АУП: удовлетворены и скорее удовлетворены работой в РГГУ 93 % ППС и 81 % АУП; еще больше разрыв в удовлетворенности своим трудом — 97 и 86 % соответственно, причем полностью удовлетворенных своим трудом АУП на 20 % меньше, чем ППС. Эти данные позволяют сделать вывод, что различаются условия труда для преподавателей и администрации и что содержание труда для администрации менее привлекательно, чем для преподавателя. РГГУ как образовательная организация имеет разные «жизненные миры» [15] для преподавателей и администрации: находясь в едином физическом пространстве, работники образуют разные социальные пространства, в которых осуществляют свои трудовые практики. Эти пространства пересекаются, как и люди, принадлежащие к разным социально-профессиональным группам, работающие вместе, но их интересы не всегда совпадают.

Таблица 1

Удовлетворенность работой в РГГУ (%)

Насколько Вы удовлетворены РГГУ как местом своей работы? (один ответ)	ППС (n = 742)	АУП (n = 382)	Итого (n = 1124)
Полностью удовлетворен(а)	32,2	26,4	30,2
Скорее удовлетворен(а), чем не удовлетворен(а)	60,5	54,5	58,5
Скорее не удовлетворен(а), чем удовлетворен(а)	4,3	8,4	5,7
Не удовлетворен(а)	0,9	0,8	0,9
Затрудняюсь ответить	2	9,9	4,7

Таблица 2

Удовлетворенность трудом работников РГГУ (%)

Насколько Вы удовлетворены своим трудом как видом профессиональной деятельности? (один ответ)	ППС	АУП	Итого
Полностью удовлетворен(а)	56,7	36,9	50
Скорее удовлетворен(а), чем не удовлетворен(а)	40,6	49,5	43,6
Скорее не удовлетворен(а), чем удовлетворен(а)	1,3	5,8	2,8
Не удовлетворен(а)	0,1	1	0,4
Затрудняюсь ответить	1,2	6,8	3,1

Социальный контракт двух групп также различается: выше говорилось о высокой удовлетворенности обеих групп формальными и содержательными аспектами трудовой деятельности, однако группы демонстрируют разные аспекты этой удовлетворенности. Для обеих групп наивысшим значением обладает заработная плата, но если для ППС, помимо заработной платы, наибольшим значением обладает интересная работа и осознание ее высокой миссии («полезность работы для общества»), то для администрации это атмосфера в коллективе, условия и организация труда (рис. 1). Для ППС более значим содержательный характер труда, для АУП — удовлетворенность работой в РГГУ, и АУП удовлетворены ею в меньшей степени, чем преподаватели. В первую очередь это связано с материальным вознаграждением за труд: 42 % представителя администрации считают свой уровень заработной платы ниже среднего и низкой, тогда как среди преподавателей таковых 16 % (рис. 2).

Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты?
(несколько вариантов ответа, в %)



Рис. 1. Наиболее важные характеристики работы

Каждый третий представитель администрации отметил ограниченность своего бюджета, которого хватает, используя марксистскую терминологию, только для воспроизводства себя как рабочей силы («живу от зарплаты к зарплате»), тогда как среди ППС этот вариант ответа выбрало 17 % (рис. 3).

Как в целом Вы оцениваете уровень своей зарплаты? (%)

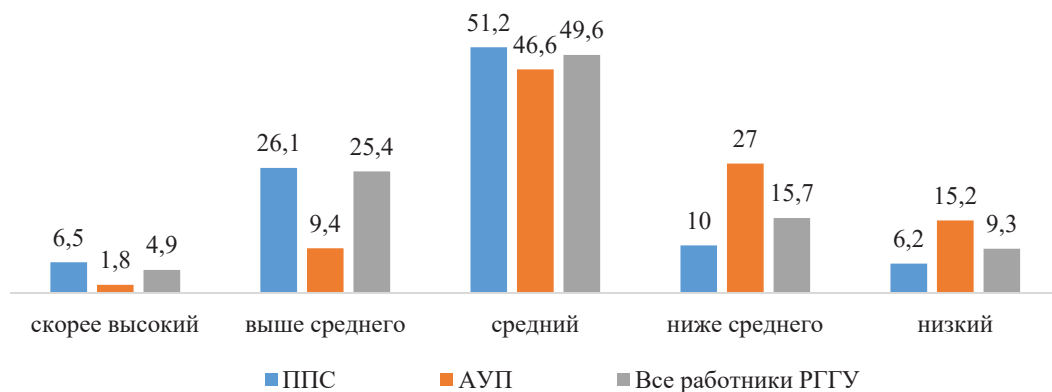


Рис. 2. Оценка заработной платы

Как Вы оцениваете свое материальное положение? (%)



Рис. 3. Оценка материального положения

Низкая материальная обеспеченность сотрудников администрации, видимо, связана, с недостаточным финансированием высшего образования и с выполнением «майских указов» 2012 года. На основании этих указов руководство вузов было обязано довести среднюю заработную плату преподавателей до 200 % от средней заработной платы по региону, однако финансирование увеличения возлагалось на руководство вузов

без кардинального увеличения финансирования высшего образования: возникли и распространились дробление ставок, увеличение нагрузки, сокращение иных расходов, оптимизация структуры и т.д. В результате заработная плата педагогов увеличилась, но финансов не хватило на увеличение заработных плат АУП (тем более, что они не были указаны в «майских указах» и на них требование по увеличению зарплаты не распространялось). Поэтому возник разрыв в материальном обеспечении сотрудников вуза, который еще больше осложняет взаимодействие двух «жизненных миров» и отражает различные аспекты социального контракта у разных групп сотрудников.

Лояльность организации как составляющая социального контракта проявляется прежде всего в (не) желании сменить работу: сотрудники РГГУ, как и в оценках удовлетворенности демонстрируют высокий уровень преданности и не хотят покидать университет (табл. 3). Хотя прямое желание сменить работу высказывают лишь 4 % опрошенных, 22 % ответили уклончиво — «еще не определился с планами», и в администрации такой вариант ответа выбрал каждый третий (31 %). Выше было отмечено, что для АУП большую роль играет не сам труд — он рутинизирован, во многом состоит из подготовки и запуска документов, их переделки, согласования и совещаний, т.е. предельно бюрократизирован и обладает многими атрибутами «бесполезной работы» [5]. Заработная плата не компенсирует содержание работы АУП, однако 61 % административных работников не собираются покидать вуз. Чтобы понять их причины оставаться в РГГУ, респондентов просили отметить сильные стороны РГГУ: оказалось, что это удобное расположение и благоприятная психологическая обстановка, т.е. достаточно опосредованные, напрямую не касающиеся трудовой деятельности аспекты (рис. 4).

Таблица 3

Планы о смене места работы (%)

Планируете (не планируете) ли Вы искать новое место работы? (один ответ)	ППС	АУП	Итого
Эта работа меня устраивает	80,2	61,3	73,8
Хочу сменить работу	2,2	7,6	4
Еще не определился с планами	17,7	31,2	22,2

**Рис. 4.** Сильные стороны РГГУ

Что касается благоприятной психологической атмосферы, то, вероятно, важную роль играет эффект «организационной колеи» аналогичный «профессиональной колее» [7] — когда человек длительное время работает в одной организации, адаптируется, ему психологически комфортно в ней и достаточно тяжело принять решение об уходе на другое место работы, где придется все начинать сначала, да и с возрастом все сложнее меняться и адаптироваться к новым условиям (у 34% опрошенных представителей АУП стаж работы в РГГУ свыше десяти лет). Эти причины повышают лояльность сотрудников администрации и заставляют их трудиться, несмотря на низкую заработную плату и несодержательный труд. Благоприятная психологическая атмосфера — противоречивый фактор лояльности организации, так как, с одной стороны, позволяет нивелировать конфликты, но, с другой стороны, может препятствовать внутривузовским реформам, например повышению эффективности путем дифференцированного премирования или перераспределению функционала, так как они затронут устоявшиеся трудовые практики и в итоге уничтожат благоприятную психологическую атмосферу.

Таким образом, концепция общественного договора применима на разных уровнях взаимодействия государства и общества, что позволяет расширить область ее использования и углубить наше понимание функционирования общественного договора. Так, социальный контракт в РГГУ, безусловно, сложился, о чем свидетельствуют результаты опроса, но для разных групп

сотрудников он имеет разные аспекты. Преподаватели нацелены на труд как содержательный процесс, им нравится преподавание и занятия наукой, которые к тому же неплохо оплачиваются. Администрация больше внимания уделяет условиям труда, сложившемуся коллективу, а содержание труда менее важно. Было выдвинуто предположение, что администрация лояльна вузу вследствие имеющих косвенное отношение к трудовой деятельности факторов (удобное территориальное расположение и эффект «организационной колеи»). В пространстве вуза сложились разные «жизненные миры» администрации и преподавателей — они пересекаются, но на основе разных трудовых практик, разных условий и содержания труда, что порождает непонимание и стереотипы относительно друг друга. Университет — не монолитное пространство, состоящее из однородных элементов, имеющих одинаковые цели и ценности, поэтому для успешного функционирования социального контракта в вузе необходимо дифференцировано работать с кадрами, создавая единую для всех вузовскую общность.

Информация о финансировании

Статья выполнена при поддержке РФФИ. Проект № 23-18-00093.

Примечание

- (1) Социологический опрос «Труд работников РГГУ» был проведен методом онлайн-анкетирования в период со 2 по 21 октября 2024 года. Было опрошено 1124 респондента, что составляет 60 % генеральной совокупности: ППС — 742 респондента, из которых 599 штатных сотрудников, 143 внештатных сотрудника и почасовиков (67 %), АУП — 382 респондента (49 %); ошибка выборки составила 1,85 %.

Библиографический список

1. Аузан А.А. Общественный договор и гражданское общество // Мир России. 2005. № 3.
2. Гоббс Т. Сочинения: в 2 т. Т. 2. М., 1991.
3. Гольбах П.А. Основы всеобщей морали или катехизис природы // Избранные произведения: в 2 т. Т. 2. М., 1963.
4. Гореликов Е.С. Особенности онтогенеза гражданского общества в России // Власть. 2024. Т. 32. № 2.
5. Гребер Д. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда. М., 2020.
6. Демидов Н.В. Общественный договор в системе трудовых отношений современной России // Право. 2021. № 4.
7. Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4.
8. Ильичева Л.Е., Паришина Е.В. Государство и гражданское общество как субъекты политики социального партнерства // Власть. 2024. Т. 32. № 2.
9. Локк Дж. Два трактата о правлении // Сочинения: в 3 т. Т. 3. М., 1988.
10. Монтескье Ш. Избранные произведения: в 2 т. М., 1955.
11. Нозик Р. Анархия, государство и утопия. М., 2008.
12. Ролз Дж. Теория справедливости. Новосибирск, 1995.
13. Руссо Ж.Ж. Об общественном договоре: трактаты. М., 2000.
14. Сеннетт Р. Коррозия характера. Новосибирск; М., 2004.
15. Тоценко Ж.Т. Жизненный мир и его смыслы // Социологические исследования. 2016. № 1.

16. Тощенко Ж.Т. Общественный договор как ноумен: опыт социологического осмысления // Социологические исследования. 2023. № 6.
17. Тощенко Ж.Т. Общественный договор в российском исполнении: реальность и уроки // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2023. № 3.
18. Тощенко Ж.Т. Судьбы общественного договора в России: эволюция идей и уроки реализации. М., 2025.
19. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее. М., 2016.

DOI: 10.22363/2313-2272-2026-26-2-413-424

EDN: ZJGWWX

Job satisfaction and loyalty of university staff in the context of social contract between the organization and the employee*

R.I. Anisimov

Russian State University for the Humanities,
Miusskaya Sq., 6, Moscow, 125047, Russia

(e-mail: ranisimov@list.ru)

Abstract. This article proposes considering social contract not only at the macrolevel (interaction of the people with the state), but also at other levels, since social contract exists at both regional and organizational levels. This approach allows for a broader application of the “social contract” concept and a better understanding of social interactions between its subjects. The article illustrates the proposed approach on the example of the social contract between university and its employees: this social contract is defined as a balance of interests between the organization and its employees, and its empirical indicators include job satisfaction and employee loyalty. Based on these theoretical-methodological principles, the author conducted an empirical study at the Russian State University for the Humanities in October 2024: in addition to teachers, respondents from the administrative-management staff were surveyed. The study identified the following parameters of the social contract: employees are satisfied with their work at the university and demonstrate high loyalty to the organization. However, there are discrepancies between the faculty and administrative staff in various aspects of the social contract. For teachers, the content of work is of great importance, while for administration rather working conditions and psychological atmosphere. Moreover, administrative staff salaries are lower than those of teachers. The author makes a conclusion that administration and teachers have different “life worlds”, only partially overlapping in their goals and interests, which leads to misunderstandings and stereotyping of two groups. To successfully implement social contract at the university, it is necessary to consider aspects identified in the survey, interact with staff differently and develop a unified university community.

Key words: social contract; higher education; teachers; administration; job satisfaction; loyalty

*© R.I. Anisimov, 2026

The article was submitted on 26.10.2025. The article was accepted on 10.04.2026.

For citation: Anisimov R.I. Job satisfaction and loyalty of university staff in the context of social contract between the organization and the employee. *RUDN Journal of Sociology*. 2026; 26 (2): 413–424. (In Russ.). <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2026-26-2-413-424> EDN: ZJGWXX

Funding

The research was supported by the Russian Science Foundation. Project No. 23-18-00093.

References

1. Auzan A.A. Obshchestvenny dogovor i grazhdanskoe obshchestvo [Social contract and civil society]. *Mir Rossii*. 2005; 3. (In Russ.).
2. Hobbes T. *Sochineniya* [Works]: in 2 vols. Vol. 2. Moscow; 1991. (In Russ.).
3. Holbach P.H. *Osnovy vseobshchej morali ili katekhizis prirody* [Foundations of Universal Morality or Catechism of Nature]: in 2 vols. Vol. 2. Moscow; 1963. (In Russ.).
4. Gorelikov E.S. Osobennosti ontogeneza grazhdanskogo obshchestva v Rossii [Features of the civil society ontogenesis in Russia]. *Vlast*. 2024; 32 (2). (In Russ.).
5. Graeber D. *Bredovaya rabota. Traktat o rasprostranении bessmyslennogo truda* [Bullshit Jobs: A Theory]. Moscow; 2020. (In Russ.).
6. Demidov N.V. Obshchestvenny dogovor v sisteme trudovyh otnosheniy sovremennoy Rossii [Social contract in the system of labor relations in contemporary Russia]. *Pravo*. 2021; 13 (4). (In Russ.).
7. Ilyin V. Professiya kak individualnaya zhiznennaya koleya: kontseptualizatsiya kategorii [Profession as an individual life path dependency: Conceptualization of the category]. *Zhurnal Issledovaniy Sotsialnoj Politiki*. 2015; 13 (4). (In Russ.).
8. Ilyicheva L.E., Parshina E.V. Gosudarstvo i grazhdanskoe obshchestvo kak sub`ekty politiki sotsialnogo partnerstva [State and civil society as subjects of social partnership policy]. *Vlast*. 2024; 32 (2). (In Russ.).
9. Locke J. *Dva traktata o pravlenii* [Two treatises of government]. *Sochineniya*: in 3 vols. Vol. 3. Moscow; 1988. (In Russ.).
10. Montesquieu Ch. *Izbrannye proizvedeniya* [Selected Works]: in 2 vols. Moscow; 1955. (In Russ.).
11. Nozick R. *Anarkhiya, gosudarstvo i utopiya* [Anarchy, State, and Utopia]. Moscow; 2008. (In Russ.).
12. Rawls J. *Teoriya spravedlivosti* [A Theory of Justice]. Novosibirsk; 1995. (In Russ.).
13. Rousseau J.J. *Ob obshchestvennom dogovore: Traktaty* [The Social Contract]. Moscow; 2000. (In Russ.).
14. Sennett R. *Korroziya kharaktera* [The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism]. Novosibirsk; Moscow; 2004. (In Russ.).
15. Toshchenko Zh.T. Zhiznenny mir i ego smysly [Life world and its meanings]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2016; 1. (In Russ.).
16. Toshchenko Zh.T. Obshchestvenny dogovor kak noumen: opyt sotsiologicheskogo osmysleniya [Social contract as a noumenon: Sociological understanding]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2023; 6. (In Russ.).
17. Toshchenko Zh.T. Obshchestvenny dogovor v rossiyskom ispolnenii: realnost i uroki [Social contract in Russian version: Reality and lessons]. *Vestnik RGGU. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedenie*. 2023; 3. (In Russ.).
18. Toshchenko Zh.T. *Sudby obshchestvennogo dogovora v Rossii: evolyutsiya idej i uroki realizatsii* [Fate of Social Contract in Russia: Evolution of Ideas and Lessons]. Moscow; 2025. (In Russ.).
19. Florida R. *Kreativny klass. Lyudi, kotorye sozdayut budushchee* [The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life]. Moscow; 2016. (In Russ.).