

Секция V

## КОНСТРУИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДУШИ: ПЕРИОД СТАЛИНИЗМА

Ив Коэн

### СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЖИМОВ СУБЪЕКТИВНОСТИ В ПЕРИОД МЕЖДУ ДВУМЯ ВОЙНАМИ (СОВЕТСКИЙ СОЮЗ И ФРАНЦИЯ)

Цель данной работы — поместить исторические исследования советской субъективности в более широкий исторический и сравнительный контекст.

Поразительно, но работа над собой, широко распространенная в коммунистическом мире, с 1920-х гг. стала обычной практикой на предприятиях в либеральных странах<sup>1</sup>. Конечно, она существовала и раньше, но долгое время касалась исключительно административных работников. В последние двадцать лет практика работы над собой распространилась и на нижние ступени иерархической лестницы, став обыденной вещью для сотрудников многих капиталистических предприятий.

Мы наблюдаем общий для любого организованного общества феномен. В своей последней работе Фуко обращает внимание на связь между типом общества

---

<sup>1</sup> Выражение заимствовано из коммунистического лексикона: «Необходимо работать над собой при помощи самокритики», — рекомендует в 1935 г. партийный деятель, ответственный за немецкоязычное отделение Университета национальных меньшинств Запада (университет, готовящий большевистские кадры для запада СССР и европейских стран). *Unfried B.* Parler de soi au parti. L'autocritique dans les milieux du Komintern en URSS dans les années trente // Studer B., Unfried B., Herrmann I. (dir.). Parler de soi sous Staline. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2002. P. 152. По этой теме см.: *Studer B.*, Introduction // Studer B. Op. cit. P. 1–30; *idem*, L'être perfectible. La formation du cadre stalinien par le «travail sur soi» // *Genèses*. 2003. N 51. Juin. P. 92–113; *idem*. Subjectivity as a Resource in Stalinism: Some Reflections on Governmentality, Discipline and the Self // *Times of Change*. Swiss Historical Convention. Berne, 2007. 15–17 mars 2007.

и практиками работы над собой, выделяя различные варианты соотношения между ними<sup>1</sup>. «Так же, как и другие „цивилизации“, сталинизм тридцатых годов породил и ввел в повседневную жизнь свои методы самокритики, способствовавшие развитию „самообладания“»<sup>2</sup>. Но не надо забывать о специфических особенностях данного явления. С одной стороны, оно встречается только в светских обществах. Развитие техник работы над собой — даже если зачастую они выражаются в ведении личного дневника, служащего автору полигоном его собственной трансформации,<sup>3</sup> — происходит исключительно при усилении политической власти, а никак не религиозной. К тому же в традиционных обществах от античности до абсолютизма искусство самообладания касалось лишь руководящих элит, а значит, в первую очередь аристократии. Коммунизм тоже начал с элит, но вскоре спустился до уровня обычных граждан. Его главной задачей стало усиление контроля правящей партии для повышения политической активности вообще и политически корректной активности во всех остальных областях жизни: работе, семейной жизни, дружеских отношениях, культуре и т. д. Нельзя говорить о противопоставлении общественного частному, зато можно наблюдать за взаимосвязями между различными сферами деятельности, в том числе, частной жизнью, представляющей собой различные сферы отношений с друзьями, родителями, родственниками и т. д.

Мы видим, что речь идет не о свободных индивидуальных формах работы над собой, берущих начало в Античности и упоминаемых Фуко<sup>4</sup>. Наоборот, здесь имеются в виду институционализированные, полностью контролирующиеся властями методы. Они весьма разнообразны. Среди них есть *биографии* и *автобиографии*, которые советские граждане обязаны были составлять на таких важных жизненных этапах, как принятие на работу, вступление в партию, призыв в армию, партийные чистки, повышение по службе. Другой метод — *самокритика*, публичное признание своих ошибок на собрании какой-либо организации, к примеру, партийной ячейки. Ее логичным продолжением стало внедрение сталинским правительством «отчетов о себе» (*самоотчетов*) — рассказов о своей профессиональной, политической и, в особенности, частной жизни перед лицом коллектива (на предприятии, в управленческих или партийных структурах). Все вышеперечисленные техники разрабатывались с целью поощрения работы над собой и использования государством энергии, высвобождающейся благодаря данным практикам.

Однако есть и другие, более интимные формы работы над собой, которые чаще всего скрыты от посторонних глаз: личный дневник, автобиография или

<sup>1</sup> Среди прочих текстов *Foucault M. La technologie politique des individus* (1982) // Dits et écrits. 1994. Vol. 4. Paris: Gallimard. P. 813–828 (русский перевод — Фуко М. Политическая технология индивидов // Фуко М. Интеллектуалы и власть: Избранные политические статьи, выступления и интервью. М.: Праксис, 2002. — Прим. пер.).

<sup>2</sup> *Studer B. L'être perfectible...* P. 93.

<sup>3</sup> *Hellbeck J. Revolution on my mind: Writing a diary under Stalin*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 2006.

<sup>4</sup> *Foucault M. L'usage des plaisirs*, Paris: Gallimard, 1984; *Foucault M. Le souci de soi*, Paris: Gallimard, 1984.

переписка<sup>1</sup>. Кроме того, некоторые из них, казалось бы, не имеют отношения к искусству самообладания. Например, поведение относительно других людей во время обвинительного собрания или в ходе политических чисток является одним из методов самоконструирования<sup>2</sup>. Вообще, любые партийные споры или их отсутствие становятся способами самоконструирования. Суть нашей гипотезы состоит в следующем: руководящие кадры капиталистического предприятия в начале XX в. включились в процесс, не так давно распространившийся на всех служащих, в то время как советская и, говоря шире, коммунистическая практика стала первым светским опытом контролируемой государством работы над собой.

Сегодня работа над собой стала отдельным, очень популярным инструментом управления на предприятиях, особенно широко применяющимся во Франции<sup>3</sup>. Еще около двадцати лет назад она вменялась в обязанность лишь руководящим кадрам, но постепенно распространилась на всех сотрудников в независимости от их должности: необходимо «включаться» в жизнь предприятия, «чувствовать себя его частью». Парадокс состоит в том, что процесс максимального включения сотрудников в жизнь компании идет параллельно с резким ростом нестабильности самой работы. Мы наблюдаем серьезные изменения в отношении к труду, точнее говоря, к трудовому договору, с конца XIX в. играющему определяющую роль в рабочем процессе. Все чаще целеполагание становится одной из задач служащих (от управленцев до простых рабочих). Причем, зачастую они должны не только просчитать, способны ли достичь поставленных ими самими целей, но и оценить полученные результаты. Таким образом, сегодня на людей ложится гораздо большая нагрузка. Если раньше, выполняя работу, человек доказывал себе, на что он способен, то теперь в процессе задействуется еще и его «я», вся его сущность, субъективность: смогу ли я достичь целей, которые сам поставил и которые, следовательно, меня определяют? Техники работы над собой становятся главным лотом капиталистического предприятия, наравне с методиками, обеспечивающими выполнение материальной и интеллектуальной составляющих работы. Вплоть до 1980-х гг. они касались только руководящих кадров, а теперь распространились так же широко, как полвека назад в Советском Союзе. Несмотря на местную специфику, у двух систем много общего: самокритика существовала не только в СССР, но и на Западе, так же как и система прикрепления к подающему надежды, но еще неопытному сотруднику «coach» (на Западе) или «товарища» (в Советском Союзе).

<sup>1</sup> *Griesse M.* Communiquer, juger et agir sous Staline: la personne prise entre ses liens avec les proches et son rapport au système politico-idéologique, thèse d'histoire sous la direction de Jutta Scherrer, Paris: EHESS. 2008. Juin.

<sup>2</sup> *Cohen Y.* La co-construction de la personne et de la bureaucratie: aspects de la subjectivité de Staline et des cadres soviétiques (années 30) // Studer B., Haumann H. (dir.). *Stalinistische Subjekte / Stalinist Subjects / Sujets stalinienens.* Individuum und System in der Sowjetunion und der Komintern, 1929–1953. Zurich: Chronos, 2006. P. 175–196.

<sup>3</sup> См. *Pezet E.* (dir.). *Management et conduite de soi.* Enquête sur les ascèses de la performance. Paris: Vuibert, 2007; *Cohen Y.* Le rapport à soi des chefs. Quelques éléments sur l'entre-deux-guerres. P. 49–74.

Конечно, можно называть коммунизм типичным примером «бюрократической машины» и «бездушной бюрократии»<sup>1</sup>, но невозможно отрицать, что отдельные личности со своим собственным «я» добровольно становились шестеренками бездушных машин, чем и пользовался режим: «Многие газетные статьи тридцатых годов свидетельствовали о личной вовлеченности людей в дело развития советской системы»<sup>2</sup>.

В данной статье мы коснемся двух вопросов: рассмотрим гипотезу о том, что Советский Союз был первым, кто в XX в. распространил практику работы над собой с управленцев на обычных служащих, и опишем методы, позволяющие исследовать субъективность в исторической перспективе. Чтобы избежать бесконечных споров о том, что есть субъективность, попытаемся отыскать ее в архивных материалах и выявить проявляющиеся там различные «я», о которых можно узнать немало интересного, пронаблюдав, как человек «включается» в работу. Мы не собираемся вслед за солипсистами и картезианцами отстаивать идею замкнутости субъекта на самом себе. Напротив, обратимся к Фуко, который после долгого периода приверженности философии «смерти субъекта», в двух последних произведениях отказался от нее и стал рассматривать субъект сквозь призму практик, составляющих его сущность, в частности, практик работы над собой. Однако не стоит считать их индивидуальными актами — они непосредственно связаны с общественными собраниями, организованными и не очень, и подвергаются сильному внешнему воздействию. Начнем со способов изучения субъективности, а потом остановимся подробнее на практиках работы над собой.

### Различные «я» и режимы субъективности

Историографическое направление, развившееся из изучения форм работы над собой, стало самым впечатляющим результатом открытия советских архивов, упрощения доступа к личным документам и возрождения исторической науки после краха СССР. То, что отношение к себе и формы работы над собой играли такую важную роль в коммунистической истории (что связано с пропагандой коллективного и гонениями на личное), является серьезным историографическим событием XX в., размах которого сложно переоценить. Некоторые из исследователей-первопроходцев считают показательными «анкетные проверки», другие — «манипулирование субъективным» и «когнитивную и даже эмоциональную атмосферу» коммунистических практик, третьи — «самый масштабный из всех существовавших в современную эпоху коллективный автобиографический проект». Отныне все эти феномены так же неразрывно связаны с историей коммунизма, как, например, ГУЛАГ<sup>3</sup>. Субъективность, независимо от того, как

<sup>1</sup> Геллер М., *Машина и винтики: история формирования советского человека*. London: Overseas Publications Interchange, 1985.

<sup>2</sup> Studer B. *Parler de soi...*, P. 165. См. также: Lazar M. *Le parti et le don de soi // Vingtième siècle*, 1998. № 60. Octobre-décembre. P. 35–42.

<sup>3</sup> Соответственно Клод Пеннетье и Бернар Пюдаль в *Pennetier C., Pudal B. (dir.) Autobiographies, autocritiques, aveux dans le monde communiste*. Paris, Berlin, 2002. P. 17;

ее определять, сыграла существенную роль в процессе, являющемся важной частью истории XX в. Следовательно, если мы хотим связать коммунистическую историю с общемировой, необходимо найти способы анализа субъективности. По словам Брижит Штудер, большевики, стоявшие у руля в Советском Союзе, использовали формы, существовавшие в либеральных обществах: «М. Фуко <...> отмечал, что сталинизм, „патологическая форма“ власти, зачастую применяет „идеи и методы нашей рациональной политики“»<sup>1</sup>. Но несмотря на большое количество заимствований, нельзя говорить об идентичности феноменов, скорее наоборот: различия, неизбежно возникающие при заимствованиях или даже предшествующие им, имеют гораздо большее значение, чем сами идеи. Как же тогда выявить формы субъективности в разных обществах и сравнить их?

Эго-документаристское течение, ориентированное на практики работы над собой, имеет дело с автобиографиями, материалами партийных чисток, дневниками и прочими источниками, такими же субъективными, как сам человек, в которых повествование по определению идет от первого лица. Следовательно, самоконструирование и формирование субъективности можно встретить в документах, написанных от первого лица, но не являющихся традиционными свидетельствами, используемыми эго-документаристским течением. Для этого подходят служебные бумаги или документы, относящиеся к жизни организации, при условии, что они несут отпечаток субъективности (речь идет от первого лица) или свидетельствуют о практиках, в которых субъективность выступает объектом. Иньяс Мейерсон, французский психолог XX в., занимавшийся историей психологических функций, пишет, что личность нужно искать не в субъективных состояниях, свидетельствующих о «чистом опыте» субъекта, а в ее продуктах: «Личность в действительности не является чем-то простым, она не есть непосредственная данность, напротив, она всегда опосредована и всегда является сложной и многосоставной величиной. Это историческая категория, функция, появившаяся в ходе истории и продолжающая развиваться на наших глазах. <...> Личность можно увидеть только в продуктах ее деятельности: деяниях и творениях»<sup>2</sup>. Наличие эго-документов совсем не обязательно; есть свидетельства, которые позволяют выявлять практики, непосредственно демонстрирующие проявления субъективности или указывающие на нее.

Лингвист Эмиль Бенвенист сделал несколько замечаний, подсказавших историкам интересный и удобный способ исследований: нужно следовать за различными «я» в их разнообразных проявлениях. «Субъективность, о которой здесь <в языке> идет речь — это способность рассказчика позиционировать себя как „субъект“», — пишет он. Субъект проявляется только в тот момент, когда произносится слово «я». Впрочем, это «я» предполагает наличие адресата: «Я говорю

---

Брижит Штудер в *Studer B., Parler de soi...*, P. ; и один из центральных текстов этого течения, перепечатанный в предыдущем сочинении: *Hellbeck J. Working, Struggling, Becoming: Stalin-Era Autobiographical Texts // Studer B., Parler de soi...* P. 168 (первая публикация: *The Russian Review*, 2001. Vol. 60. July. P. 340–359).

<sup>1</sup> *Foucault M. Le sujet et le pouvoir // Dits et écrits IV*, Paris: Gallimard, 1994. P. 224, цит. по: *Studer B., L'être perfectible...*, P. 112.

<sup>2</sup> *Meyerson I. Introduction de Problèmes de la personne*. Paris: Mouton, 1973. P. 8–9.

я, только обращаясь к кому-то, кто выступает в моей речи как *ты*». Поэтому мы ориентируемся на следующее положение: «*Я* отсылает нас к тому индивидуальному речевому акту, когда это слово было произнесено, и указывает на говорящего. Это термин, который может быть определен только в контексте того, что мы назвали речевым актом, и *который относится только к настоящему*»<sup>1</sup>. Каждый речевой акт уникален. Появление слова «я» всякий раз обозначает не одно и то же «я», а его ситуационные конфигурации, в которых можно легко распознать практические отношения<sup>2</sup>.

Из огромного количества литературы по этой теме стоит выделить статью Алексиса Береловича. Автор обращается к мемуарам Бориса Ванникова, бывшего наркома вооружения. Когда Сталин спросил его мнение о новом оружии, тот ответил, что «теперь занимается не оружием, а боеприпасами». Сталин возразил, сказав, что «интересуется его личным мнением»<sup>3</sup>. Хотя в статье разговор передается в третьем лице, понятно, что в действительности оба говорили от первого. Мы видим, что вначале нарком пытается избежать ответа, ссылаясь на то, что отныне выполняет другую функцию. Новое «должностное я» ответственного за боеприпасы уже не может отвечать на вопрос, касающийся оружия. Но Сталин в частности и большевизм вообще требуют от человека независимо от его должности выполнения любой необходимой в данный момент функции. Умения наркома не ограничиваются одной функцией, поэтому Сталин спрашивает с него больше, вторгаясь в то, что А. Берелович называет «личностью» — противопоставленной «функции» сущностью. «Сталину проще апеллировать к человеку, а не к должности». Коммунизм и Сталин обращаются к личности, которая с этих пор, в данной исторической ситуации может бесконечно использоваться, независимо от своей основной функции, должности и положения в обществе (или семейного положения). Ванников столкнулся с «я» генерального секретаря Сталина, апеллировавшим к его «партийному я», которое настолько сильно, что имеет право распоряжаться любым «должностным я», появляющимся у наркома. Иначе говоря, «партийное я» способно вторгаться в область других «я». Оно не только задействуется в политических дискуссиях, когда допускается или нет свободно менять точку зрения, соглашаясь или отвергая компромисс с чужой логикой, но еще и обязано главенствовать во всех проявлениях личности<sup>4</sup>. Личностное «я» должно сливаться с партийным.

Совсем другая ситуация, непохожая на ту, что сложилась в СССР, дает нам понять, как, наблюдая за разнообразными «я», можно увидеть это различие в действии. В 1928 г. на французском автомобилестроительном заводе *Peugeot* появляется новый технический директор Эрнест Маттерн, уже занимавший этот

<sup>1</sup> *Benveniste E. De la subjectivité dans le langage (1958) // Benveniste E. Problèmes de linguistique générale. Paris: Gallimard, 1966. P. 259–262 (курсив мой. — И.К.).*

<sup>2</sup> См. также: *Harré R., Van Langenhove L. (dir.), Positioning theory: moral contexts of intentional action. Malden: Blackwell, 1999. P. 216 (выражаю благодарность Галине Орловой за эту ссылку).*

<sup>3</sup> *Berelowitch A. De Listopad à Onisimov. Deux visions du responsable stalinien // Cahiers du monde russe et soviétique. 1991. Vol. XXXII. N 4. Oct.-déc. 1991. P. 633, 634, 636.*

<sup>4</sup> *Thevenot L. L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement. Paris: La Découverte, 2006.*

пост с 1917 по 1922 г. В 1922 г. он переходит в компанию *Citroën*, расположенную в Париже, где становится одним из главных доверенных лиц. Через некоторое время из *Peugeot* снова обращаются к нему, и в феврале 1928 г. Маттерн возвращается на прежнюю должность. В августе того же года, возмущенный условиями работы, он пишет письмо. Когда он говорит: «Если бы я действовал из личной выгоды, то остался бы в Париже» или «Я думал, мои обязанности действительно будут включать в себя контроль над всей технической стороной работы нашей компании», мы имеем дело не с должностным «я», в принципе неспособным так выражать себя. Это другое «я», непосредственно не связанное с должностью. Автор письма явно желает получать удовольствие от работы: «Я согласился на ваше предложение: 1. Ради морального удовлетворения; 2. Потому что хотел вернуться на восток; 3. Из-за привязанности к месту, где прожил 17 лет»<sup>1</sup>. Здесь мы видим проявление этого «я», назовем его рефлексивным, которое оценивает то, что происходит с должностным. «Внедолжностное я» полностью не включается ни в одну из деятельностей, однако это не значит, что оно способно контролировать все остальные «я» и их обязательства. Просто, с одной стороны, оно не полностью ими поглощено, а с другой — всегда незримо присутствует.

Рефлексивное «я» само по себе является деятельностью, в которой оно и выражается. Однако его логика отличается от логики работы, функции или должности, которые, кстати, тоже проявляются лишь в процессе деятельности. Действовавший при Сталине механизм партийных чисток, самокритики и самоотчетов требовал предоставления исчерпывающего устного или письменного отчета о деле. Быть коммунистом — тоже дело, к которому предъявляются определенные требования и о котором могут потребовать отчета. Не обладает ли коммунистическое «я» (рассматриваемое как дело) способностью управлять всеми остальными «я», каждым по-своему, в соответствии со своей логикой<sup>2</sup>? Может быть, рефлексия в сочетании с разнообразными испытаниями, формирующими отношение к себе, пытается целиком подчинить рефлексивное «я»? Здесь вспоминается диалог из книги Платонова: «А ты покажь мне бумажку, что ты действительно лицо! — Какое я тебе лицо? — сказал Чиклин. — Я никто; у нас партия — вот лицо!»<sup>3</sup>. Неужели это правда?

Речь идет не о частном (*private self*, как говорят на английском<sup>4</sup>), а о рефлексивном «я», пронизывающем все сферы (в том числе многочисленные проявления частной сферы) и выбирающем ту, что ему больше подходит

<sup>1</sup> Архив Маттерна. Письмо Эрнеста Маттерна Жан-Пьеру Пежо, август 1928.

<sup>2</sup> О разнообразии виртуальных я в интернет-пространстве см. *Jauréguiberry F. Internet comme espace inédit de construction de soi // Jauréguiberry F., Proulx S. (dir.). Internet, nouvel espace citoyen? Paris: L'Harmattan, 2002. P. 223–245.* (выражаю благодарность Никола Орэ за эту ссылку). Автор справедливо отсылает к работе *Mead G.H. Mind, self & society from the standpoint of a social behaviorist. Chicago: The University of Chicago Press, 1934.* Французский перевод — Paris: PUF, 2006 (переведено на русский в сокращении в изд. *Мид Дж. Г., Избранное. М.: ИНИОН, 2009.* — Прим. пер.), представляющей типологию, близкую к предложенной нами.

<sup>3</sup> *Платонов А. Котлован (декабрь 1929 — апрель 1930) // Платонов А. Чевенгур. Тула: Приокское книжное издательство, 1989. С. 445.*

<sup>4</sup> *Hellbeck J. Working, struggling... P. 182.*

в данный момент. Оно прямо противоположно современному личностному «я», разностороннему и независящему от рабочих и личных обязательств. Эти «я» не испытывают на себе былого семейного и религиозного влияния, которое специалист по микроистории Джованни Леви замечательно описывает в своем фундаментальном труде *L'eredità immateriale*<sup>1</sup>. Что касается партийного «я», оно строго контролируется и почти не оставляет человеку свободы действий, особенно если он сам себя связывает, вливаясь в находящийся под еще большим надзором коллектив. Йохен Хелльбек цитирует дневник такого человека, шахтера по профессии (запись сделана 29 ноября 1930 г.): «Самое высокое чувство, которое мне довелось испытать за мою короткую жизнь, — осознание того, что я являюсь частью коллектива шахтеров», — говорит он. Подобных примеров можно привести тысячи<sup>2</sup>. Это ощущение и есть воплощение субъективности. Что касается Маттерна, он не обязан скрывать свое «личностное я» или подстраиваться под требования общества. Нет никакой партийной инстанции или тайного властелина дум, принуждающего Маттерна выковывать «я», способное и обязанное объять и подчинить себе все остальные «я» во имя организации или карьерного роста. Однако нельзя утверждать, что его рефлексивное «я» развивается абсолютно свободно, но это уже другой вопрос.

Сложившаяся в советской промышленности ситуация позволяет увидеть «я», концентрирующееся на своей должности с целью недопущения вмешательства партийцев... при этом следуя указаниям партии, навязывающей такое поведение главам предприятий. В начале 1930-х гг. отношения между заводским начальством и заводскими же партийными деятелями ухудшаются, и большевистская партия ставит перед собой целью за первую пятилетку вернуться к единоначалию. Данный принцип применялся еще при Ленине, когда во время трудового дня все обязаны были беспрекословно подчиняться начальнику. К этой политике вернулись в сентябре 1929 г., чтобы защитить начальников производства от вмешательства партии и профсоюза в повседневные дела.

Отправимся на Путиловский завод, крупное машиностроительное предприятие, созданное еще до революции и расположенное в Ленинграде (сегодняшний Санкт-Петербург), — единственное на тот момент место в Советском Союзе, где производились тракторы. Это техническое новшество имело серьезное политическое значение: оно должно было убедить крестьянство и, что гораздо важнее, общественное мнение в Советском Союзе и мире в превосходстве социализма над раздробленной мелкой частной собственностью в деле развития сельского хозяйства. Власть оказывает сильное давление на завод. Там производятся тракторы, являющиеся несертифицированной копией фордовского трактора *Fordson*. В 1929 г. завод произвел 3 000 штук, а в 1930 г. центр потребовал выпустить в четыре раза больше: 12 000 тракторов и еще 2 000 в виде запчастей<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> *Levi G. L'eredità immateriale. Carriera di un esorcista nel Piemonte del Seicento. Turin: Einaudi, 1985.*

<sup>2</sup> *Hellbeck J. Working, struggling... P. 178.*

<sup>3</sup> *Cohen Y. The Soviet Fordson. Between the Politics of Stalin and the Philosophy of Ford, 1924–1932 // Bonin H., Lung Y., Tolladay S. (dir.). Ford, 1903–2003. The European History. Paris: Plage, 2003. Vol. 2, P. 531–558.*

Москва отправляет на завод членов Политбюро, чтобы обсудить пути внедрения *единоначалия* (ясно, что речь идет о заводском уровне, а не о высших партийных чинах, не желающих отказываться от своих прерогатив). Ведутся оживленные дискуссии, в начале 1930 г. еще довольно открытые.

Многие «начальники», сами являясь коммунистами, прямо выражают свое недовольство «организациями», то есть коммунистической партией и профсоюзом. Джигит, молодой энергичный инженер, член партии, руководящий одним из крупнейших механических цехов, рассказывает о своей ссоре с цеховой партиячейкой. Опытный шлифовальщик допустил несколько ошибок, и Джигит решил уволить его, но за рабочего вступилось бюро ячейки. Когда один из его членов назвал это «влезанием в функции начальника, началось: „Что за безобразие, что ячейка не имеет права отстаивать работника! Надо оставить его!“ и так далее. Естественно, что с таким решением я согласиться не могу, и человек будет снят»<sup>1</sup>. Мы видим, как инженер-коммунист спорит с партией, защищая свое право «быть единоначальником». Позже он уточняет, что выражается «от своего имени»<sup>2</sup>.

В ситуации, когда начальники производства высказывают свои требования, их «партийное я» теряет значимость: выполнение плана становится важнее партийной солидарности. Это хорошо иллюстрирует еще одна сказанная на том же собрании реплика Джигита, прекрасно осознающего, что ему угрожает: «Я считаю необходимым отметить, что за работу, которую мы ведем и подставляем свою голову, нам будет пришит ряд кличек. Несмотря на всё это, мы должны сказать, что помощь со стороны заводских организаций, со стороны заводоуправления мы ни в чем не чувствуем. Если я приду к Василию Федоровичу, я всегда встречал у него полную поддержку и помощь, но это персональная поддержка»<sup>3</sup>. Василий Федорович — это директор завода Грачев, «красный директор». Его поддержка выглядит личной на фоне остального заводоуправления, ведущего себя, по мнению Джигита, некорректно. Однако мы понимаем, что Грачев реагирует именно так, как этого требует принцип *единоначалия*: старается избежать вмешательства местных коммунистов в его решения.

Принадлежность к партии позволяет директору завода выступать перед партийными чиновниками в качестве представителя производства. Главный аргумент — его роль в достижении самых высоких коммунистических целей: строительстве нового общества. Защищаясь этим доводом, некоторые руководители крупных предприятий, как например, Алексей Лихачев, директор автомобилестроительного завода Москвы АМО (1896–1956)<sup>4</sup>, смогут пережить репрессии и самые страшные чистки. Однако в большинстве своем люди предпочитали подчиниться «партийному я», просто-напросто превратив его в свое собственное «я», чтобы без лишних сложностей отвечать на любые претензии.

Желание партии (то есть организации, возглавляющей страну и отстаивающей право вмешиваться во все сферы жизни своих членов) контролировать «я»

<sup>1</sup> Стенограмма собрания управления завода, 26 апреля 1930 // Центральный государственный архив Санкт-Петербурга (ЦГА СПб.). Ф. 1788. Оп. 23. Д. 123. Л. 3 об.

<sup>2</sup> Там же. Л. 1–7, 88 об.

<sup>3</sup> Там же. Л. 3 об.

<sup>4</sup> Леонтьева Т.К. Лихачев. М.: Молодая Гвардия, 1979.

человека, вне всяких сомнений, является особенностью коммунизма. Надо сказать, ресурс работы над собой широко использовался Коминтерном за пределами СССР.

### Мобилизация ресурсов работы над собой

Сегодня включение в жизнь предприятия стало повсеместным требованием. Мы далеко ушли от теории человеческих отношений Элтона Мэйо и мотивационного менеджмента 1960-х гг. Литература по управлению персоналом постоянно говорит о «личной включенности»<sup>1</sup>. Французская национальная ассоциация руководителей отделов кадров в 2008 г. провела исследование среди своих членов: «Каждый включенный сотрудник приносит компании дополнительный заработок. Около 40 % опрошенных видят в этом положительный эффект: растет производительность труда, налаживаются взаимоотношения, у работников появляется личная мотивация: „всеобщее вовлечение в рабочий процесс“, „стремление развивать сотрудничество между отделами“, „создание связей, общение и совместная работа“, „необходимость привлечения новых сотрудников и препятствование уходу старых“. <...> По всей очевидности, существует связь между включенностью сотрудников и достижениями предприятия»<sup>2</sup>. Вопрос в том, относится ли это к рядовым служащим. Каждый должен работать над собой, хотя методы работы весьма разнообразны. Некоторые из них широко обсуждаются, а иногда и осуждаются во Франции. В последние несколько лет выросло количества самоубийств на предприятиях, в связи с чем одной из самых популярных тем стал стресс, которому подвержены служащие, особенно в связи с новым требованием личной включенности. Так, на автомобилестроительном заводе *Renault*, где покончили с собой несколько инженерно-технических работников, профсоюз выразил протест против повторного «исследования включенности», затронувшего в 2006 г. всех служащих, причем забывчивым специально напомнили об этом факте: «Имейте в виду, что, отвечая на предложенные вопросы, вы тем самым подтверждаете свою включенность»<sup>3</sup>. Методика вовлечения людей не скрывает своих целей: все сотрудники должны в конечном итоге согласиться с политикой предприятия<sup>4</sup>, или, говоря в принятых нами терминах, приобрести «заводское я»<sup>5</sup>.

В необходимости работы над собой на капиталистическом предприятии нет ничего нового, кроме того, что в начале XX в. обязательной она была лишь

<sup>1</sup> *Thevenet M.* Impliquer les personnes dans l'entreprise. Paris: Ed. Liaisons, 1992; *Kahn W.A.* Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33. N 4. P. 692–724.

<sup>2</sup> [http://www.andrh.fr/content/download/380/1922/file/CP\\_engagement\\_personnel\\_salaries\\_aout08.doc](http://www.andrh.fr/content/download/380/1922/file/CP_engagement_personnel_salaries_aout08.doc) (сайт ANDRH). Дата посещения — 26 января 2010 г.

<sup>3</sup> <http://costkiller.net/actu/actu-Renault%20%20Politique%20Achats%20—20Enqu%EAte%20Engagement.1006.htm>. Дата посещения — 22 февраля 2007 г.

<sup>4</sup> *Shimizu K.* Toyotisme. Paris: La Découverte, 1999.

<sup>5</sup> «Культура предприятия» ставит перед собой те же цели. См.: *Godelier E.* La culture d'entreprise. Paris: La Découverte, 2006.

для управленцев. После выхода в свет в 1891 г. статьи «Социальная роль офицера», появилась целая серия публикаций и докладов, посвященных социальной роли инженера. В них говорилось о необходимости серьезного отношения к социальному аспекту работы инженера — человека, руководящего другими людьми. Сам он для выполнения своей социальной роли и должностных обязанностей должен прилагать усилия и тщательно контролировать себя: «Чтобы выполнить эту [социальную] миссию, ученик [инженерной школы] обязан работать, во-первых, над собой, а, во-вторых, над рабочими». Иначе говоря, чтобы управлять другими<sup>1</sup>, ответственный работник должен сначала научиться контролировать самого себя.

Один из основных методов — отчеты вышестоящему начальству. Во-первых, они позволяют рассказать о своих действиях и инициативах относительно развития отдела, во-вторых, служат знаком солидарности с общей политикой и тем руководителем, которому направляются. Во всяком случае, именно на этом настаивают сами главы предприятий. Директор автомобильных заводов Peugeot рассказывает, что в 1918 г. «призвал *всех* без исключения сотрудников раз в год писать [ему] лично письма, предлагая [свои] идеи и указывая, что, по их мнению, стоит изменить на предприятии». В первый год отозвалось 150 человек, т. е. около трети служащих; но, отмечает он, «поскольку я не поленился написать (*в нерабочее время*) длинные письма всем, кто ко мне обратился, на следующий год я получил отчеты почти от всех сотрудников»<sup>2</sup>. Директор другой компании называет этот феномен «самоконтролем»: «Отчеты служат для того, чтобы начальник был в курсе всех дел. Но главная их функция — освободить его от необходимости самому наблюдать за работой, вводя обязательный самоконтроль для всех сотрудников. Позволить руководителю, главе отдела или простому служащему бесконтрольно выполнять работу и однажды заметить ущерб, нанесенный его халатностью, а потом предъявлять требования, порицать, возможно, даже уволить его — вот традиционный метод управления, который особенно опасно применять на расстоянии. Я решил проблему, обязав всех регулярно и четко докладывать мне о проделанной работе. Поэтому теперь каждый контролирует себя сам»<sup>3</sup>. Сложно оценить, насколько эта практика распространена на французских и европейских промышленных предприятиях, но современные специалисты по менеджменту горячо рекомендуют данный метод<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> См. *Foucault M.* Le gouvernement de soi et des autres. Cours au Collège de France, 1982–1983. Paris: Gallimard, Le Seuil, 2008.

<sup>2</sup> *Mattern E.* Note sur le classement des collaborateurs. Sochaux, машинописный текст, 1947, пункт 6 (курсив автора. — *И.К.*), цит. по: *Cohen Y.* Titre d'entreprise contre diplôme d'ingénieur. Les ingénieurs gèrent les ingénieurs entre les deux guerres // Grelon A. (dir.), Les ingénieurs de la crise. Paris: Éditions de l'EHESS, 1986. P. 86.

<sup>3</sup> *Landauer E.* La direction à distance // IV Congrès international d'organisation scientifique du travail. Paris: CNOF, 1931. P. 5.

<sup>4</sup> *Carpenter Ch. U.* Profit making in shop and factory management: New York. The Engineering Magazine, 1908 (переведено на французский в 1912 г.); *Fayol H.* Administration industrielle et générale // Bulletin de la Société de l'Industrie minière. 1916. No 3 (переведено на множество языков).

Надо сказать, подобные способы работы над собой являются исключительно дискурсивными<sup>1</sup>. Они предполагают письменное формулирование замечаний, фактов и суждений касательно самого себя, что требует умения устно или письменно общаться с собеседником и готовности учиться размышлять и вербализовать свои прогнозы и ожидания. Между тем самообразование может выявлять недискурсивные схемы поведения, то есть те, в которых «я» выступает не как непосредственный предмет дискурсивной практики, а как косвенный объект реляционной практики (которая, безусловно, может содержать непосредственные высказывания и целые дискурсы). Так, доклады на конференциях и публикации, посвященные социальной роли инженера, советуют внимательно относиться к каждому подчиненному, причем проявлять эту заботу желательнее не только во время работы, но и вне ее, особенно в случае болезни или семейных проблем у служащего. Супруге рекомендуется во всем помогать мужу, поскольку забота о других предполагает семейное участие<sup>2</sup>. Вообще, благополучная семейная жизнь — одно из условий работы на предприятии: «я» инженера неотделимо от «я» мужа, что связано с моральными требованиями католицизма (по крайней мере, согласно нормативным текстам) и вполне понятной заинтересованностью предприятия. Дискурсивные и поведенческие усилия формируют в результате правильное «я».

Долгое время рабочие были освобождены от дискурсивной части. В то время как само предприятие функционировало по принципам тейлоризма, от них никто не требовал раздумий. Они должны были удовлетворяться выполнением инструкций, спускаемых отделами планирования. На самом деле, субъективность проявлялась уже здесь, поскольку рабочий знал, что иерархическое положение освобождает его от необходимости думать. «От вас не требуют мыслей, для этого здесь есть другие люди», — сказал однажды рабочему Тейлор<sup>3</sup>. Правда, социологи, эргономисты и историки уже доказали, что рабочий все-таки думает, хотя бы для того, чтобы выполнить норму, которую невозможно сделать быстро и безупречно без участия со стороны исполнителя. Этот факт был признан, и в 1930-х гг. в цехах крупных автомобильных предприятий устанавливаются «коробки для идей» или пожеланий, чтобы собирать мысли рабочих относительно возможностей усовершенствования их труда. Но признание рабочей мысли было крайне узким и касалось лишь одной задачи — улучшения организации рабочего места. Иметь свои мысли вменялось в обязанность лишь руководящим кадрам, рабочим просто предоставлялась такая возможность, причем чрезвычайно ограниченная.

<sup>1</sup> *Studer B.* Introduction... P. 8–9.

<sup>2</sup> См. в частности: *A. B.* L'ingénieur et son rôle social // *Études religieuses, philosophiques, historiques et littéraires.* 1895. T. LXIV. Janv.-avril. P. 193–219; *Lamirand G.* Le rôle social de l'ingénieur. Scènes de la vie d'usine. Paris: Ed. de la Revue des Jeunes, Desclée et Cie, 1932.

<sup>3</sup> *Copley F.B.* Frederick W. Taylor, the Father of Scientific Management. 2 vols. New York: Taylor Society, 1923. V. I. P. 189. Цит. по: *Friedmann G.* Les problèmes humains du machinisme industriel. 3e ed. Paris: Gallimard, 1961. P. 258. Я благодарю Северин Мюллер, обратившую мое внимание на тот факт, что отрицание рабочей мысли и отсутствие дискурсивной работы над собой не означают, что практики Тейлора никак не влияли на рабочую субъективность.

Можно ли утверждать, что простые рабочие не были обязаны работать над собой? Патерналистское предприятие XIX в., так же как предприятие XX в. с его заботой о человеке как частью политики управления, призывают служащих соблюдать санитарно-гигиенические нормы, не злоупотреблять алкоголем, помнить о морали и нравственности и иногда ходить в библиотеку. Для работающих на заводах женщин, а также жен и дочерей рабочих организуются курсы шитья и домохозяйства<sup>1</sup>. За их жизнью следят представленные «патронажными сестрами» заводские социальные службы (если таковые имеются) или социальный департамент, как например созданный в 1914 г. на заводе Форда с целью обеспечивать *Five Dollar Day*<sup>2</sup>. Мысль о необходимости наблюдения родилась из институционализированных практик: начальство терпеливо ждет, пока рабочие начнут проявлять большую сознательность и дорастут до письменных отчетов, как это произошло с управленцами, и их «должностное я» наконец сформируется.

Таким образом, «аскетизм», вменяющийся в обязанность руководящим кадрам на либеральном предприятии, не распространяется на рабочих и рядовых служащих. Достаточно, чтобы они были просто довольны. Директор заводов *Peugeot* пишет: «Рабочим *Peugeot* должно нравиться в наших цехах. Это желание наших управляющих и мое личное желание. Впрочем, глупо мечтать чего-то достичь, если персонал недоволен своей работой»; «Я уверен, что довольный рабочий <...> приносит гораздо больше выгоды, чем тот, что настроен враждебно к нашей компании»<sup>3</sup>. В либеральном государстве предприятие производит товары для продажи на рынке, и за материальную сторону процесса несут ответственность рабочие, а у управленцев давно сложилось мнение, что это требует только физических усилий. Написание отчетов о проделанной работе и предложений по усовершенствованию рабочего процесса организовать гораздо проще, чем внедрить коммунистические техники работы над собой. Поэтому в начале XX в. рождающееся на работе «заводское я» вряд ли может претендовать на то, чтобы стать «личностным я», способным вобрать в себя все остальные.

Но сегодня все сотрудники капиталистических предприятий, от управленцев до рабочих, не забывая и о служащих, должны «лично включаться» в работу, а для этого непременно прибегать к дискурсивному общению (устному или

<sup>1</sup> *Noiriel G.* Du patronage au paternalisme: la restructuration des formes de domination de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française // *Le Mouvement social.* 1998. N 144. Juil.-sept. P. 17–36; *Gueslin H.* Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe, début XXe siècle) // *Genèses.* 1992. N 7. Mars. P. 201–211.

<sup>2</sup> Фиксированный дневной заработок в размере пяти долларов. — Прим. перев.

<sup>3</sup> Архив Маттерна. Э. Маттерн. Рукопись конференции, 5 декабря 1936 г. P. 7; *Он же.* Пятилетний план... // Там же. Этот отчет о довольном и более продуктивно работающем человеке напоминает советский плакат того же 1936 г., прославляющий стахановское движение: над толпой стахановцев (в центре стоит сам Стаханов) возвышаются Каганович и Хрушев, тогдашний первый секретарь компартии Украины, а еще выше изображен Сталин, замерший в приветственном жесте. Надпись сверху гласит: «Жить стало лучше, товарищи. Жить стало веселее. А когда весело живет, работа спорится» (*Studer B.* L'être perfectible... P. 101).

письменному)<sup>1</sup>. Кроме того, постоянно встает вопрос о вмешательстве «заводского я» в личную жизнь. В результате деятельности *coach* (инструктора) или *mentor* (наставника) частная жизнь рабочего или служащего на либеральном предприятии может оказаться задействованной в рабочем процессе прямо, если какие-то ее аспекты мешают работе, или косвенно, вследствие вторжения в нее постороннего человека. Задача *coachs* и *mentors* — оптимизировать работу управленцев. Они выступают в качестве помощников, но отнюдь не психологов, хотя их деятельность затрагивает личную, и в частности семейную, жизнь сотрудников. Иногда это происходит напрямую, поскольку некоторые ее проявления могут мешать работе, иногда косвенно, поскольку вмешательство инструктора или наставника в любом случае оказывает влияние на личную жизнь работника.

Коммунизм ставит перед собой совсем другие цели, и даже его промышленные задачи имеют политическую подоплеку. Политика же во многом зависит от языковых практик. Даже на предприятии и даже на уровне рабочих самооправдание связано с чрезвычайно развитыми языковыми практиками, сопровождающимися не менее строгое, чем на капиталистическом предприятии, приучение к дисциплине. К тому же здесь они играют важную роль для индивида, поскольку речь может идти о свободе, а в тяжелые периоды и о жизни, а не просто о лишении зарплаты, преимуществ или увольнении. Рыночная логика, конечно, жестока, но ее жестокость выражается в других формах.

По сути, в основе коммунистических технологий работы над собой лежит следующая задача: добиться от человека явки с повинной и признания своей вины. С момента создания большевистская партия была построена на конспирации и, придя к власти, не собиралась избавляться от своей особенности<sup>2</sup>. Основу ее деятельности составляли конспирация и внутреннее наблюдение. Но партия апеллировала и к теоретическим постулатам, ведь «согласно марксистской теории человек и его сущность являются результатом процесса, в котором конкретный индивид со своими чувствами, действиями и мыслями выступает одновременно как объект и субъект, творец и творение самого себя», то есть практикует техники работы над собой, повсеместно насаждавшиеся в период активного развития Советского Союза. В коминтерновских школах кадров в Москве преподавателей «обязывали быть в курсе политических взглядов каждого студента, причем требовалось отнестись к этому не формально, а со всей серьезностью, дабы узнать их настоящую сущность (*Wesen*)»<sup>3</sup>.

Все коммунистические техники работы над собой созданы для того, чтобы сбить с человека индивидуалистическое высокомерие и заставить его трудиться

<sup>1</sup> Нужно было бы включить в это сравнение Японию и проследить, в каких странах прижились возникшие там формы работы над собой.

<sup>2</sup> См.: «Что делать?» Ленина, 1902: прежде всего, еще до решения политических и классовых вопросов, необходимо построить партию, способную защитить себя от царской полиции.

<sup>3</sup> Kurella A. Der Mensch als Schöpfer seiner selbst. Beiträge zum sozialistischen Humanismus. Berlin: Aufbau Verlag, 1958. P. 16 (текст 1936 г.). Цит. по: Studer B. L'Étre perfectible... P. 92; Entwurf eines Vorschlags zur Verbesserung der Kaderausbildung im deutschen Sektor. Б/г [после 1933, возможно 1935], Российский государственный архив социальной и политической истории (РГАСПИ). Ф. 531. Оп. 1. Д. 75. Цит. по: Studer B. Subjectivite...

на коллектив, но не абстрактный, а сталинский. Их отличает не только публичность, но и повсеместность распространения, неважно, имеет данная сфера отношение к политике или нет. Был даже разработан особый метод — самоотчет, распространенный в коминтерновских школах кадров и советской компартии. Он стал одной из тем обсуждения на высшем уровне между Ждановым и Сталиным в ходе пленума ЦК ВКП(б) в феврале 1937 г. Жданов сообщил, что на собрании партийной организации Дзержинского колхоза Матвеевского района Оренбургской области коммунист Сидоров выступил с самоотчетом, сказав, что подписан на газеты и не читает их, но «с женой живет ничего, с детьми тоже...». Из этого Жданов сделал вывод о том, что Сидоров недостаточно хорошо воспитывает свою семью. Сталин спросил, почему это называется самоотчетом, на что Жданов ответил: потому что «отчитывается коммунист в личной своей деятельности перед коммунистами»<sup>1</sup>.

До войны самоотчет был необязателен для простых граждан, однако широко практиковался рядовыми коммунистами, но затем с ним произошло то же, что с монашеским образом жизни (*Lebensführung*), который, начиная с эпохи Возрождения, стал главным ориентиром для верующих. Работу над собой начали внедрять среди подконтрольных элит, и постепенно она охватила менее сплоченные группы. В ее распространении коммунисты значительно опередили либеральный капитализм.

Руководители отделов кадров говорят о вкладе «личной включенности» в эффективность предприятия так же, как раньше директор завода рассуждал о «довольных рабочих». С недавних пор включенность стала одним из просчитываемых факторов экономики предприятия. Действительно, необходимо отметить исключительную продуктивность работы над собой. Коммунисты первыми оценили, насколько полезно стимулировать ее, снабдив работника эффективными дискурсивными техниками. Дисциплинарные принципы Тейлора строились на эксплуатации ранее не замечавшихся физических и интеллектуальных возможностей человека. Это признал нарком тяжелой промышленности начального периода советской индустриализации. Споры о сложности повышения производительности труда велись еще до августа 1935 г., когда зародилось стахановское движение, изменившее существовавшие ранее рабочие нормы. Широко обсуждались стандартные нормы, установленные для всей территории Советского Союза. На промышленной конференции в мае 1935 г. нарком Орджоникидзе, старый друг Сталина, выкрикивает: «Технически обоснованные нормы всё еще ниже возможных». И продолжает: «У нас нет технически обоснованных норм. <...> Зато есть огромные возможности. Надо научиться использовать их»<sup>2</sup>. Речь идет о новом типе работы: не труде, требующем расходования физических или моральных сил для производства продукта или предоставления услуги, а, как говорят современные ученые, продуктивной работе, чьим объектом является само «я» человека, которое необходимо изменить. Так, например, Б. Штудер

<sup>1</sup> Речь А.А. Жданова на февральском пленуме ЦК ВКП (б) 1937 г. // РГАСПИ. Ф. 558. Оп. 11. Д. 18. Л. 16 (Л. 810–811 стенограммы).

<sup>2</sup> Цит. по Siegelbaum L.H. Soviet Norm Determination in Theory and Practice, 1917–1941 // Soviet Studies. 1984. Vol. 36. N 1. P. 59 (курсив мой. — И.К.).

пишет: «Сталинский управленец в процессе своего формирования прибегает к техникам самоконтроля, тем самым продуктивно используя субъективность»<sup>1</sup>. Коммунизм видит в этой продуктивности прежде всего политическую окраску. Капитализм же отмечает сначала экономическое значение, а уже потом политическое.

Уже сейчас можно сказать, что среди всевозможных «я» есть одно, которое не отсылает ни к учреждению, ни к должности, хотя может присутствовать во всех других, позволяя констатировать, размышлять, комментировать и принимать решения. Эту роль выполняет не должностное, а «личностное я». В XX в. коммунистическая партия присвоила себе право контроля над «личностным я». Она жаждала, чтобы партийное и личностное «я» слились воедино, подчинив себе все остальные должностные «я» и оставив на них свой отпечаток. Для этого требовалась серьезная работа и специальные техники, которые коммунизм достаточно быстро выработал. В странах либерального капитализма тоже знали о высокой продуктивности работы над собой. В начале XX в. были разработаны техники, предназначенные для руководящих кадров (тогда считалось, что заниматься более низкими категориями служащих бесполезно). Сегодня ресурсы работы над собой используются на всех иерархических ступенях либерального предприятия, где, естественно, культивируется не партийное, а заводское «я». Активная работа инструкторов, психологов и консультантов размывает границу между заводским и личностным «я», к которому первое пытается прикрепить себя. Это порождает серьезные дебаты между представителями промышленности, управленческих структур и заинтересовавшимися данной темой учеными; иногда, в случае чрезвычайных событий, например самоубийств на предприятии, к ним подключается и общество. Можно даже задаться вопросом, действительно ли мы так далеки от существовавшего в Советском Союзе «партийного я».

Таким образом, изучение сравнительной истории субъективности XX в. позволяет пролить свет на феномены, развивающиеся у нас на глазах. Однако для успешной научной работы необходимо уважительное отношение властей к главному призванию социальных наук (в первую очередь истории) — критично относиться к их действиям.

Перевод с французского Ольги Габе

<sup>1</sup> *Studer B. L'Être perfectible...* P. 105.