



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

В. С. Магун

Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание

Электронный ресурс

URL: <http://www.civisbook.ru/files/File/Magun-statya-MirRoss-98.pdf>

Перепечатка с сайта Института
социологии РАН <http://www.isras.ru/>

URL:<http://www.civisbook.ru>

Опубликовано в журнале "Мир России", № 4, 1998. С.113-144.

В.С. Магун

РОССИЙСКИЕ ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ: ИДЕОЛОГИЯ И МАССОВОЕ СОЗНАНИЕ

Социально-экономический уклад российского общества претерпевает сегодня фундаментальные изменения. И в этой связи закономерно усиливается интерес к тому, как люди относятся к своему труду. Основа этого интереса - открытие М.Вебера, показавшего, что фундаментальные социально-экономические сдвиги, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться без новой трудовой этики. Развивая эту идею, Д. Макклелланд на большом эмпирическом материале убедительно продемонстрировал зависимость экономических успехов общества от выраженности у людей, образующих это общество, мотивации достижения¹.

Задача данной работы состоит в том, чтобы проанализировать *два типа ценностно-нормативных и ценностно-мотивационных образований*, регулирующих трудовую деятельность населения, - те, которые задаются *официальной идеологией общества*, и те, что характеризуют *массовые установки людей* относительно важности для них труда в целом и отдельных его сторон.

В анализе *идеологических ценностей* будет подробно представлена социалистическая модель, господствовавшая в России в недавнем прошлом. Ее беспристрастный анализ необходим для понимания исходных культурных конструкций, в оппозиции к которым формируется новая трудовая идеология. Кроме того, социалистические ценности оказались достаточно живучи и по-прежнему привлекают заметную часть российского населения. *Массовые же ценности* различных групп населения более подробно будут рассмотрены применительно к сегодняшнему - постсоциалистическому - этапу развития России, и изложение в этом разделе будет основываться на материалах социологических исследований.

1. ИДЕОЛОГИЧЕСКИЕ ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ

1.1 Труд и занятость в идеологии советского общества

Начнем с реконструкции того, что еще совсем недавно - около десяти лет назад - официально считалось важным и входило в состав идеологических ценностей советского общества.

Идеология советского общества была трудоцентристской, труд в ней имел своего рода священный, сакральный смысл. В нормативных текстах декларировалась "всеобщность труда" в СССР, т.е. обязательность трудовой деятельности для каждого трудоспособного члена общества, недопустимость неучастия в труде и извлечения "нетрудовых доходов".

Данная идеологическая норма была юридически зафиксирована и в последней советской Конституции 1977 года: "Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина СССР - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины. Уклонение от общественно полезного труда несовместимо с принципами социалистического общества".² Эта общая конституционная норма явилась основой для конкретных нормативных актов, на основании которых могло осуществляться судебное преследование "тунеядцев". Наиболее известный случай подобного преследования - осуждение в Ленинграде "за тунеядство" поэта Иосифа Бродского, ставшего впоследствии лауреатом Нобелевской премии. К пяти годам ссылки в Архангельскую область "с обязательным привлечением к труду" Бродский был приговорен в 1964 году, а юридическим основанием для подобного решения суда явился Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 4 мая

¹ D. C. McClelland. The Achieving Society. Princeton, N.J. См. также: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Перевод с немецкого. // Под ред. Б.М.Величковского. Т.1. М., 1986. С.283-288.

² Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. (Москва: Издательство "Известия советов народных депутатов СССР", 1978), статья 60, с. 20. Цитируемая статья Конституции СССР дословно повторялась в Конституции бывшей РСФСР. См.: Конституция (Основной Закон) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. Конституции (Основные Законы) Автономных Советских

1961 года о тунеядцах.

Трудоцентристская ориентация особенно усиливалась в советском обществе в периоды кампаний по борьбе с нетрудовыми доходами. Напомним, последняя из таких кампаний развернулась уже после 1985 года в связи с принятием специального "Указа об усилении борьбы с извлечением нетрудовых доходов",³ и в ходе нее под сомнение были поставлены даже такие, вполне невинные по социалистическим меркам формы извлечения дохода, как получение гражданами процентов (очень небольших) по вкладам в Сберегательном банке, выигрышей в лотереях, получение денег и имущества по наследству и т.п.

Фундаментальным для рассматриваемой нормативной модели являлось также положение *об общественной собственности на средства производства* (которая, согласно теории, существовала в двух формах - общенародной и колхозно-кооперативной). В связи с этим труд приобретал "непосредственно-общественный" характер, а те, кто трудились, одновременно являлись и сохозяевами средств и продуктов производства. Частная же собственность на средства производства и основанное на ней частное предпринимательство объявлялись чуждыми социализму, и частное предпринимательство преследовалось как уголовное преступление.

В итоге под запретом оказывались и наиболее пассивные (неучастие в труде), и наиболее активные (частное предпринимательство) варианты занятости. Единственно разрешенной формой занятости оставался наемный труд на государство или на коллективного собственника (за спиной которого, на самом деле, тоже стояло государство). Данный вид занятости оказывался в то же время и обязательным, практически универсальным требованием к гражданам социалистического общества.

Но идеологическая трактовка и этого единственно разрешенного вида занятости не соответствовала его реальному содержанию.

Социалистических Республик, входящих в состав РСФСР. (Москва: Советская Россия, 1979), сс.19-20.

Социалистическая политэкономия объявляла трудящихся сохозяевами общественной собственности, работающими на самих себя. Обычно при этом цитировалось высказывание В.И.Ленина о том, что при социализме "впервые после столетий труда на чужих, подневольной работы на эксплуататоров, является возможность работы на себя"⁴. И хотя функциями владения, распоряжения, использования собственности и извлечения из нее дохода большинство занятого населения наделено не было и потому, на самом деле, сохозяевами собственности не являлось,⁵ все же из этой идеологической аксиомы делались выводы, касающиеся принципиальных вопросов занятости: *рабочая сила лишалась свойства быть товаром, и соответственно отрицалось существование при социализме рынка труда.*

Человек не может продавать свою рабочую силу самому себе. Поэтому-то понятие купли-продажи рабочей силы и связанное с ней понятие наемного труда объявлялись неприменимыми к социалистическому обществу, где все якобы являются сохозяевами, а слова "найм" и "наемный труд" если и употреблялись, то не иначе, как с оговорками или в кавычках.

(Вот типичные примеры подобных рассуждений, взятые из широко распространенных советских учебников по "политэкономии социализма": "Сообща владея средствами производства, работники не могут сами себе продавать рабочую силу"⁶; "хозяева средств производства не могут покупать сами у себя способность к труду"⁷; "владея средствами производства рабочий класс не может сам себе продавать рабочую силу. Следовательно,

³ Указ Президиума Верховного Совета СССР об усилении борьбы с извлечением нетрудовых доходов (от 23 мая 1986г.)//Ведомости Верховного Совета СССР, N. 22 (2356), 28 мая 1986г., Издание ВС СССР, Москва

⁴ В.И.Ленин. Как организовать соревнование?//Полное собрание сочинений. Т.35. Пятое издание. (Москва: Государственное издательство политической литературы, 1962), с.196.

⁵ См. об этом подробнее: В.Е.Гимпельсон, А.К.Назимова. "Хозяин производства": Догма и реальность.//Социологические исследования, N 8 (Август, 1991), сс.22-31.

⁶ Политическая экономия. Социализм - первая фаза коммунистического способа производства//Под редакцией Г.А.Козлова. Третье, переработанное и дополненное издание. (Москва: Мысль, 1974), с.115.

⁷ Политическая экономия. Учебник для экономических вузов и факультетов. Т.2. Социализм - первая фаза коммунистического способа производства//Под ред. М.И.Волкова. Пятое, дополненное издание. (Москва: Политиздат, 1982), с.175.

сохраняется лишь внешняя форма найма как выражение отношений работника к обществу, через которые реализуется право на труд".⁸⁾

Примечательно, что в характерном для социалистической идеологии избегании понятия о найме, чем бы оно ни мотивировалось, выражено радикальное отличие ее от культуры капитализма, в которой понятие контракта является одним из ключевых при трактовке отношений между людьми, между человеком и организацией, между человеком и государством и т.п.⁹

1.2 Нормативно предписанные мотивы труда

Детально нормировались советской идеологией также те цели и мотивы, которым трудовая деятельность должна следовать, ради которых она должна осуществляться. Они трактовались в нормативно-идеологических текстах в системе *двух оппозиций*. В первом случае противопоставлялись *личный интерес и общественная польза*, или лично и общественно ориентированные цели и мотивы трудовой деятельности индивида. (В число личных интересов включалась забота человека не только о себе, но и о благополучии своей семьи.) Оба полюса второй оппозиции находились внутри множества *личных* мотивов труда, и на сей раз противопоставлялись две группы этих мотивов - "*духовные*" и "*материальные*". "Духовные" - это те, что реализуются в процессе самой трудовой деятельности и связаны с удовлетворением потребностей человека в самореализации и новизне (т.е. в трудовой деятельности как таковой), а также в общественном признании себя как деятеля. Под "материальными" же мотивами понимались те, что связаны с получением различных натуральных и денежных вознаграждений, лежащих *вне* трудовой деятельности и способствующих благополучию индивида и его семьи.

⁸ Политическая экономия. Т.3. Социализм - первая фаза коммунистического способа производства//Под общей редакцией Г.А.Козлова. (Москва: Мысль, 1977), с.277.

⁹ P.L.Berger. The Capitalist Revolution. Fifty Propositions About Prosperity, Equality, and Liberty. With a New Introduction by the Author//Basic Books, 1991.

Данное нормативное противопоставление частично совпадает с принятым в научной литературе разделением мотивов трудовой деятельности на "внутренние" (intrinsic) и "внешние" (extrinsic)¹⁰, и с делением самой трудовой деятельности на "самоценную" и "инструментальную"¹¹.

Идеологическая модель трудовой морали, с которой советское общество подошло к 1985 году, неодинаково оценивала полюса каждой из описанных выше мотивационных оппозиций: общественно направленным мотивам трудовой деятельности отдавалось явное предпочтение перед личными, а духовным мотивам - перед материальными.

Приоритет общественных мотивов наглядно выразался в известной сталинской формуле "Труд в СССР есть дело чести, дело славы, дело доблести и героизма" и был естественным проявлением идеологии тоталитарного общества, в котором частные интересы отдельного лица, отдельной семьи и почти любой другой отдельной социальной группы или организации рассматривались как подчиненные общегосударственному интересу. Пренебрежение личными интересами работника камуфлировалось в идеологических текстах уже упоминавшейся идеей о том, что в условиях общественной собственности на средства производства все граждане являются сохозяевами, и потому их личные ("частные") интересы и интересы всего общества, как правило, совпадают. Отсюда следовал вывод о том, что при социализме человек "на самом деле" всегда работает на себя. Тем самым нормативно предписываемый примат общественной мотивации словесно выражался не только в "лобовых" высказываниях о необходимости жертвовать личными интересами во имя общественных, но и в более тонких формулировках, отождествлявших "правильно понятый" общественный интерес с личным.

Приоритет духовной мотивации перед материальной со всей наглядностью был выражен в концепции трудовой мотивации при "полном

¹⁰ D.E.Berlyne. Motivational problems raised by exploratory and epistemic behaviour//S.Koch. Psychology: a study of a science.Vol. 5 (New York: McGraw Hill, 1963); E.L.Deci. Intrinsic Motivation (New York: Plenum, 1975).

¹¹ В.А.Ядов. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции//Социологические исследования, N 3 (1983).

коммунизме" - т.е. на высшем, идеальном, этапе развития общества, следующем за социализмом как "первой фазой коммунистического способа производства". Согласно В.И.Ленину, "коммунистический труд в более узком и строгом смысле слова есть бесплатный труд на пользу общества, труд, производимый не для отбытия определенной повинности, не для получения права на известные продукты, не по заранее установленным и узаконенным нормам, а труд добровольный, труд вне нормы, даваемый без расчета на вознаграждение, без условия о вознаграждении, труд по привычке трудиться на общую пользу и по сознательному (перешедшему в привычку) отношению к необходимости труда на общую пользу, труд, как потребность здорового организма".¹²

В основе этих суждений Ленина лежит известный фрагмент работы К.Маркса "Критика Готской программы", где говорится о том, что "на высшей фазе коммунистического общества... труд перестанет быть только средством для жизни, а станет сам первой потребностью жизни".¹³ В.И.Ленин даже усилил эту формулировку, утверждая, что на высшей фазе коммунистического общества "труд делается *первейшей жизненной потребностью*".¹⁴

И хотя в нормативных текстах подчеркивалось, что первая фаза коммунизма (т.е. строящееся или уже существовавшее социалистическое общество) не тождественна второй, идеологи социализма постоянно соотносили социализм с более высокой фазой "полного коммунизма" и оценивали свое общество как несовершенный, но неизбежный этап на пути к грядущему светлому будущему.

Поэтому характеристика будущего коммунистического труда и соответствующей ему трудовой мотивации задавала тот идеал, в свете

¹² В.И.Ленин. От разрушения векового уклада к творчеству нового//Полное собрание сочинений. Т.40. (Москва: Государственное издательство политической литературы, 1963), с.315.

¹³ К.Маркс. Критика Готской программы//К.Маркс и Ф.Энгельс. Сочинения. Т.19. Второе издание. (Москва: Государственное издательство политической литературы, 1961), с.20.

¹⁴ В.И.Ленин. Подготовительные материалы к книге "Государство и революция"//В.И.Ленин. Полное собрание сочинений. Т.33. Пятое издание. (Москва: Государственное издательство политической литературы, 1962), с.187.

которого должен был оцениваться нынешний труд людей и побуждающие его мотивы. К тому же грани между будущим и настоящим были достаточно размыты. Идеал коммунистической трудовой морали существовал не только "в коммунистическом далеко", но и в социалистическом настоящем в форме своеобразных анклавов коммунистического будущего: сюда можно отнести труд на коммунистических субботниках (которым Ленин еще в 1919 году придал высокий идеологический статус)¹⁵, движение за коммунистическое отношение к труду и его победителей - членов бригад и ударников коммунистического труда.¹⁶

Негативная (или амбивалентная) идеологическая трактовка материальных мотивов труда легитимизировала характерную для социализма практику установления "потолков" заработка, а тем самым - и "потолков" достижения.

1.3 Социалистическая и протестантская трудовая мораль

Анализируя бытовавшую в советском обществе идеологическую модель трудовой деятельности, трудно удержаться от сопоставления ее с протестантской трудовой этикой, которая, как показал в своей классической работе М.Вебер, сыграла важную роль в становлении капитализма и в том экономическом скачке, который был связан с его возникновением¹⁷.

Подобное сопоставление показывает, что для обеих этических систем был характерен акцент на труде как на чрезвычайно важной сфере человеческой деятельности, и при этом обе этические системы хотя и по-разному, но все же ограничивали мотивацию личного и семейного потребления в качестве достойной основы трудовой деятельности. Мы уже указывали выше на ограничения мотивации личного благосостояния со стороны социалистической идеологии, трактовавшей данную мотивацию как

¹⁵ В.И.Ленин. Великий почин//В.И.Ленин. Полное собрание сочинений. Т.39. Пятое издание. (Москва: Государственное издательство политической литературы, 1963), сс. 1-29 .

¹⁶ Упование на то, что труд будет побуждаться потребностью в самом труде напоминает мечту об изобретении вечного двигателя. Если подобная аналогия верна, то можно заключить, что социальный утопизм коммунистической идеологии сочетался с физическим.

ущербную по сравнению с духовными мотивами и мотивами общественного блага.¹⁸ Своеобразная форма ограничения потребительской мотивации присутствовала и в протестантской этике. Кальвинисты, например, резко осуждали наиболее вызывающие формы личного потребления и считали их греховными. Они считали, что человек не должен демонстрировать свое богатство, хотя может демонстрировать свой успех в форме наглядной производственной активности. Но если вы не можете использовать все имеющееся богатство на удовлетворение личных потребностей, то естественно вложить его снова в дело, чтобы в итоге увеличить богатство и тем самым повысить свои шансы попасть на небеса.¹⁹

Таким образом, оказывается, что и социалистическая, и протестантская трудовая этика выполняли функцию побуждения к производственному накоплению, или, по меньшей мере, морально оправдывали подобную экономическую стратегию. Аналогии между этими двумя этическими системами не столь уж неожиданны, если принять во внимание, что обе они были эффективными культурными инструментами процесса модернизации, который, как показал П.Бергер, исторически проявил себя в двух основных вариантах - капиталистическом и социалистическом²⁰.

Фундаментальное же отличие двух рассматриваемых этических систем состояло в том, что протестантизм апеллировал к индивиду, труд которого *базируется на частной собственности* и который мог

¹⁷ М.Вебер. Протестантская этика и дух капитализма// М.Вебер. Избранные произведения. Пер. с немецкого. (Москва: Прогресс, 1990).

¹⁸ К этому можно добавить и чисто физические ограничители, выражающиеся в объеме тех средств, которые изымались из сферы личного потребления. Представление о них дают экономические показатели, характеризующие фонд накопления: объем этого фонда в начальный период форсированной индустриализации возрос с 10-15% до 40-45% национального дохода СССР. Впоследствии он еще больше вырос, превышая в отдельных случаях 60%. Понятно, что тем самым резко ограничивались средства, идущие на материальное вознаграждение работников, что вполне гармонировало с идеологическим подавлением "материальных" и, наоборот, акцентированием "общественных" и "духовных" мотивов. См.: Л.А.Гордон, А.К.Назимова. Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. (Москва: Наука, 1985); Л.А.Гордон. Социальная политика в сфере оплаты труда. Социологические исследования, N 4 (1987).

¹⁹ R.M.Stark. Sociology. Third edition. (Belmont, Ca: Wadsworth Publishing Company, 1989), pp.504-505.

действовать в качестве свободного предпринимателя. Коммунистическая же идеология была обращена к индивиду, *лишенному частной собственности* и свободы предпринимательства и вынужденному действовать в рамках жестких ограничений. Отличие состояло также и в том, что протестантская этика апеллировала к потребности индивида обрести счастье *в потустороннем мире*, и посюсторонние трудовые успехи были лишь сигналом грядущего спасения души. Цели же, провозглашенные идеологией социалистического общества, касались *земного благополучия* общественного целого (частью этого целого был и индивид, к которому апеллировала идеология), правда благополучие это, главным образом, локализовалось в отдаленном будущем - в "счастье будущих поколений".

Таким образом, между протестантской и социалистической трудовой этикой, действительно, имелось определенное сходство не только по содержанию аскетических моральных предписаний, но и по их функции. Обе эти этические системы выполняли функцию социальной мобилизации и служили процессам накопления капитала - частного в эпоху становления европейского капитализма и государственного в период "форсированной индустриализации" социалистической экономики. Но протестантская трудовая этика оказалась более эффективной, ибо на ее основе сформировался "дух капитализма" - тот светский моральный механизм, который на протяжении столетий поддерживает функционирование капиталистической экономики.²¹ К сожалению, на основе социалистической трудовой этики, по крайней мере, в ее советском варианте, подобных долговременных духовных регуляторов не возникло.

1.4 Становление постсоциалистической трудовой идеологии

В течение последнего десятилетия провозглашаемые, одобряемые и поддерживаемые российским обществом трудовые ценности подверглись радикальным изменениям, которые в своей совокупности позволяют утверждать, что идет *процесс консолидации новой трудовой идеологии*.

²⁰ P.L.Berger. The Capitalist Revolution.

²¹ М.Вебер. Указ. соч.

Труд из обязанности превратился в право, теперь "незанятость гражданина не может служить основанием для его привлечения к административной или какой-либо иной ответственности"²², легализован статус безработного. Значительно расширился и диапазон допустимых форм занятости: в Конституции РФ сформулировано право гражданина на частную собственность и предпринимательскую деятельность. Принят новый Гражданский Кодекс РФ, подтверждающий законность частной собственности и частного предпринимательства и регулирующий соответствующие правоотношения.

Существенно изменились и социально санкционированные мотивы трудовой деятельности. Общественное благо, ради которого необходимо жертвовать личным благополучием, потеряло свою священную значимость. С другой стороны, получил легитимность частный, индивидуальный интерес, и следование ему рассматривается сегодняшней идеологией как весьма достойное человека занятие²³. Реабилитирована в правах материальная, телесная жизнь человека, идеологически возродилась категория индивидуального богатства и частной собственности, произошло колоссальное расширение реального состава благ, которыми на законных основаниях могут владеть, пользоваться и распоряжаться граждане и их семьи.

* * *

Если попробовать кратко резюмировать основной функциональный смысл социалистической трудовой морали, схематический образ которой мы попытались нарисовать выше, то можно заключить, что она более или менее явно обосновывала требование от населения *высоких трудовых затрат при низких материальных вознаграждениях*. Данная идеологическая конструкция была направлена на мобилизацию трудовой энергии масс, и на

²² Закон РСФСР о занятости населения в РСФСР // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, N 18. М., 1991. С. 516-553.

²³ Показательным в этой связи является новый для сегодняшних жителей России феномен рекламы. Каждые несколько минут с экрана телевизора рядовые граждане и созданные ими предприятия хвалят себя, рассказывают другим о своих достоинствах и преимуществах, одновременно давая понять, что скромность больше не принадлежит к числу лучших черт характера советского человека.

определенном этапе социалистического развития России эту мобилизационную функцию выполняла. Но в какой мере личные установки людей, их собственные представления о труде совпадали с идеологическими предписаниями? Каково было реальное содержание ожидаемых людьми вознаграждений за труд и тех затрат, которые они готовы были нести? Обоснованно отвечать на эти вопросы оказалось возможным только начиная с 1960-х гг. когда в СССР стали проводиться социологические исследования отношения людей к труду.

2. ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ В МАССОВОМ СОЗНАНИИ РОССИЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

2.1 Исследования массовых трудовых ценностей в период социализма

Под *трудовыми ценностями в массовом сознании населения и в сознании отдельного человека* мы понимаем эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон. Понятно, что ценности, разделяемые и выражаемые населением, не обязательно совпадают с содержанием официальной трудовой идеологии. И именно изучение подобных ценностей стало одной из приоритетных тем советской социологии, начиная с 60-х гг.

Пафос классической монографии "Человек и его работа"²⁴ состоял в демонстрации сильной выраженности ценностей *содержания труда*, порой превосходивших индивидуальную ценность *заработка*. Таким образом, первые эмпирические исследования, казалось бы, подтверждали картину, нарисованную социалистической идеологией, утверждавшей примат духовных ценностей труда над материальными.

²⁴ Человек и его работа. Социологическое исследование // Под редакцией А.Г.Здравомыслова и В.А.Ядова. М., 1967.

Но вокруг этого эмпирического вывода сразу же началась полемика²⁵, которая, в частности, опиралась на исследования миграции и текучести рабочей силы, демонстрировавшие силу материальных факторов.²⁶ В последующие годы были опубликованы факты и суждения, часть которых свидетельствовала в пользу одной, а часть - в пользу другой из двух конкурирующих позиций.

На наш взгляд, причина подобных разноречий объясняется, главным образом, *различиями в использовавшихся исследователями показателей трудовых ценностей и методиках их фиксации*. Простейшим таким показателем является суждение человека о важности или значимости для него некоторого предмета или явления. Но в истории отечественных исследований трудовых ценностей сложилось так, что наибольшее внимание на первых этапах уделялось другим, более тонким на взгляд социологов, индикаторам.

Авторы книги "Человек и его работа" выдвинули предположение о том, что чем выше значимость для индивида некоторого аспекта труда, тем больше должен быть вклад удовлетворенности этой стороной труда в интегральную (общую) удовлетворенность работой, "вес" этой частной удовлетворенности в ее влиянии на итоговую. Из данного предположения был сделан вывод, что значимость некоторого аспекта работы следует определять *по корреляции (или ковариации) удовлетворенности этим аспектом с удовлетворенностью работой в целом*.

Благодаря применению метода корреляции частной и интегральной удовлетворенности, который впоследствии получил широкое распространение в отечественной социологии труда, авторы "Человека и его работы" и продемонстрировали высокую значимость ценностей содержания труда, превосходившую значимость заработка.

Последующие исследования, проведенные отечественными социологами, давали, как правило, различные результаты, в зависимости

²⁵ Шляпентох В.Э. Социология для всех // М., 1970. С.131-138.

²⁶ Эти исследования описаны в работах: Переведенцев В.И. Миграция населения и трудовые проблемы Сибири // Новосибирск, 1966; Антосенков Е.Г., Куприянова З.В. Текучесть рабочих кадров в строительстве // Новосибирск, 1970.

от того, какой метод измерения ценностей использовался: метод определения трудовых ценностей через ковариации удовлетворенностей *завышал значимость содержательных аспектов работы*, таких как ее интересность, разнообразие, возможности для самореализации, по сравнению с методом прямых суждений о значимости.

Ранее я высказал гипотезу о том, что две указанные исследовательские процедуры по сути дела *дают информацию о двух разных модальностях, двух разных формах трудовых ценностей*, и для их истолкования целесообразно учесть надежно установленный в психологии факт колебания уровня притязаний человека в определенном диапазоне²⁷. Два типа рассматриваемых процедур актуализируют разные участки или даже разные края этого диапазона. Когда человека напрямую спрашивают о том, что для него важно в работе, или чего он от нее требует, то он, скорее всего, называет только *наиболее важные* для него аспекты работы. Когда же для диагностики ценностей исследователь использует критерий корреляции *удовлетворенностей*, то тем самым он обращается к представлениям человека о *полностью удовлетворяющей его, идеальной* работе. Естественно, что эта идеальная работа представляется человеку и интересной, и дающей возможности для самореализации, т.е. включает те черты, которыми он готов пренебречь при установке на "программу-минимум"²⁸.

Вообще говоря, внимания заслуживают результаты, полученные обоими из упомянутых методов, но ответы, характеризующие "программу-минимум" отражают более приземленные, более реалистичные ценности, которые *в большей мере регулируют практическую деятельность человека*, чем показатели, строящиеся на идеальных представлениях о работе. Не случайно В.Э.Шляпентох, полемизируя с тезисом о ведущей роли содержания труда, ссылаясь на исследования мотивов реальных человеческих поступков - таких, например, как увольнение и переход на

²⁷ Магун В.С. трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. N 1.

другую работу²⁹. Именно эти, более настоятельные ценности мы и считаем приоритетным предметом анализа³⁰.

Имея в виду данные методические соображения, можно утверждать, что судя по имеющимся эмпирическим данным, *по крайней мере с середины 70-х гг. в сознании разных групп рабочих доминирующей была именно ценность высокого заработка и примыкающие к ней ценности благоприятных условий его достижения: хорошего состояния оборудования, равномерного обеспечения работой, хороших условий труда и т.п.*

Так например, мы располагаем данными повторного исследования отношения рабочих к труду, которое было проведено на 12 ленинградских предприятиях в 1976 году под руководством В.А.Ядова³¹. Эти материалы, прежде не публиковавшиеся, показывают, что в 70-е годы, по крайней мере у индустриальных рабочих, лидировала ценность высокого заработка, а ценности активной самореализации и повышения квалификации занимали последние места по частоте выбора. Следовательно, противоречие трудовых ценностей, разделяемых и выражаемых российским населением,

28 Об упомянутых исследованиях уровня притязаний см.: Левин К., Дембо Т., Фестингер Л., Сирс Р. Уровень притязаний // Психология личности. Тексты. М., 1982; Нюттен Ж. Мотивация // Экспериментальная психология. М., 1975. Выпуск V.

29 Шляпентох В.Э. Социология для всех.

30 Странники корреляционного (или ковариационного) метода, в свою очередь, подчеркивают его "нелобовой" характер и, прямо или косвенно, критикуют метод прямых суждений о значимости за его подверженность искажениям в сторону социальной желательности и действию "защитных механизмов". Они иногда утверждают, что с помощью прямых суждений мы получаем сведения не о подлинных ценностях и мотивах людей, а всего лишь о мотивировках (см. Хмелько В.Е. Тенденции влияния научно-технической революции на запросы и структуру жизненных ценностей рабочих промышленности // Социальное и культурное развитие рабочего класса в социалистическом обществе. Часть II. М., 1982. С. 158). Но эти рассуждения легко опровергнуть с помощью имеющихся фактов. Ведь официально одобряемыми в рассматриваемый нами период были ценности содержания и общественной направленности труда, но отнюдь не заработка, и значит искажения в "лобовых" суждениях должны были быть именно в сторону господствующих ценностей. По нашим же фактам получается, что в 1976 году ответы на прямые вопросы были, наоборот, более материалистичны, чем на косвенные. Значит, *есть серьезные основания считать как раз эти ответы более адекватным отражением подлинных трудовых ценностей, а заключения, сделанные на основе метода корреляций, - подвергнуть сомнению.*

31 См. об этом исследовании: Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции - Социологические исследования, 1983, N 3.

официальным предписаниям социалистической идеологии, возникло, по меньшей мере, в середине 70-х годов. Уже в то время реальная трудовая мотивация большинства работающих не соответствовала аскетическим нормам официальной идеологии.

Тем более неудивительно, что подобные результаты были получены в исследованиях, проведенных во второй половине 80-х гг.³²

2.2 Трудовые ценности в российском массовом сознании начала 90-х годов (в сравнении с ценностями населения других стран мира)

В начале 90-х гг. мы впервые получили возможность проанализировать содержание и структуру трудовых ценностей на представительной выборке работающего населения России и сравнить россиян с населением других стран мира. Это было осуществлено в рамках Всемирного исследования ценностей (World Values Survey), проведенного в нескольких десятках стран мира в 1990-91гг.³³

³² См.: Катульский Е.Д., Беляева И.Ф., Копин Е.Г. Отношение к труду молодых рабочих: ценностно-мотивационные аспекты. Рукопись. Научно-исследовательский институт труда. М., 1987; Гимпельсон В.Е., Магун В.С. В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях)// Социологические исследования, 1990, N1.

В обстоятельном исследовании Е.Д.Катульского, И.Ф.Беляевой и Е.Г.Копина тоже применялись разные методы фиксации трудовых ценностей. В одном случае респондентов спрашивали о том, что они включают в понятие "хорошая работа", а в другом - об их "требованиях к работе". В ответах на первый вопрос, который по сути аналогичен методу "корреляции удовлетворенностей", респонденты подчеркивали ценности содержания труда и самореализации. Когда же их спрашивали о "требованиях", ориентируя на программ-минимум, то приоритет отдавался материальному достатку и заработку.

³³ Координатором Всемирного исследования выступал профессор Р.Инглхарт (Энн Арбор, США). Строго говоря, не все участвовавшие в исследовании территориальные образования являлись на момент опроса отдельными странами. Но тем не менее организаторы исследования сочли целесообразным представить их по отдельности. Для краткости мы будем называть все территориальные образования "странами", имея в виду, что по отношению к некоторым из них это не вполне корректно.

Данные по России мы сравнивали с ценностями населения Австрии, Болгарии, Бразилии, Венгрии, Великобритании, Венгрии, Германии, Дании, Испании, Италии, Канады, Мексики, США, Франции, Швеции, Японии и других стран. В подавляющем большинстве случаев по каждой стране имелась репрезентативная выборка населения, исключение составляют Индия, Китай и Чили.

Руководители исследований в Московском регионе - Е.И.Башкирова (Независимый институт "Российское общественное мнение и исследование рынка" - "РОМИР") и В.С.Магун (Институт социологии РАН); общероссийского исследования - В.Г.Андреев (Институт сравнительных социальных исследований, Институт социально-политических исследований)

Общее отношение людей к работе по сравнению с другими сферами жизнедеятельности - первый вопрос, с которого естественно начать обсуждение. Респондентов из 34 стран мира просили оценить степень важности для них различных сфер жизни - работы, семьи, друзей, досуга и др. (здесь и далее в этом разделе рассматривается только работающее население).

Оказалось, что, судя по средним оценкам, почти во всех странах работа по значимости стоит на втором месте после семьи. Российское население тоже наиболее важной для себя считает семью, а работу рассматривает в качестве второй по важности сферы жизни, но более важной, чем друзья и досуг. Своеобразие России состоит в том, что разрыв между субъективной важностью семьи и работы здесь очень заметен и является одним из самых больших в мире. Происходит это, главным образом, за счет *относительно низких оценок значимости работы российским населением*: если принимать во внимание только статистически существенные (при $p < 0.01$) различия, то можно заметить, что лишь в Латвии и Эстонии работе приписывалась еще меньшая важность, чем в России. Низкие оценки важности труда характерны и для Московского региона (он был включен в исследование в качестве отдельной территориальной единицы), Литвы и Беларуси.

Выше шла речь о том, что официальная советская идеология провозглашала труд обязательной для всех и важнейшей сферой жизни. Как видим, массовое постсоветское сознание не приемлет подобной системы приоритетов и, напротив, придает труду статус более низкий, чем это имеет место в других странах мира.

Значимость отдельных сторон работы - второй вопрос, который будет предметом нашего анализа. Соответствующее обращение в анкете звучало так: "Ниже перечислены некоторые стороны трудовой деятельности, которые обычно считаются важными. Пожалуйста, посмотрите на них и

РАН). Перевод вопросника, использованный для опросов в Московском регионе и в Беларуси осуществлен А.П.Вардомацким, Е.И.Башкировой и В.С.Магуном при участии В.А.Ядова.

выберите те, которые важны лично для Вас." Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал практически все основные их категории - материальные и духовные, "внутренние" и "внешние", инструментальные и терминальные, индивидуальные и социальные, характеризующие трудовые блага и трудовые затраты (см. таблицу 1).

Можно утверждать, что лидирует в России, безусловно, *ценность высокого заработка, которая статистически значимо опережает по частоте упоминаний все остальные аспекты работы*, в том числе и весьма распространенные у нас ценности интересной работы и хороших товарищей (см. таблицу 1). Что же касается ценностей активной самоотдачи, трудовых и статусных достижений, ответственности, то они занимают места в нижней части российского списка. Следовательно, реальная распространенность трудовых ценностей в России начала 90-х гг. противоречит социалистическому канону прежних десятилетий, утверждавшему приоритет "духовных" и общественных ценностей перед "материальными" и индивидуальными. *Труд сегодня рассматривается большинством россиян как деятельность, основной целью которой является удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи. Наибольшая распространенность высокого заработка как ценности труда является общей для России и большинства других обследованных стран.*

Таблица 1

**Распространенность трудовых ценностей
среди работающего населения России и 32 других стран***

Ценности	Частота выбора, %		Ранг	
	в России, N=1350 человек	в 32 странах, N=27088 человек	в России, N=1350 человек	в 32 странах, N=27088 человек
Хороший зарплаток	85	77	1	1
Хорошие то- варищи по работе	74	71	2	2
Интересная работа	68	61	3	3
Соответствие работы спо- собностям	57	58	4	5
Удобное время работы	49	48	6	8
Полезность для общества	48	44	6	11
Большой отпуск	46	29	6	15
Надежное место работы	40	60	8,5	4

Работа, уважаемая широким кругом людей	39	40	8,5	12
Возможность инициативы	30	50	11	7
Возможность чего-то достичь	28	56	11	6
Возможность общения с людьми	27	46	11	9,5
Ответственная работа	21	45	13,5	9,5
Отсутствие чрезмерного давления	20	34	13,5	14
Возможность продвижения	17	37	15	13

* В число 32 стран не включены Россия и Московский регион. Ранги были получены с помощью процедуры множественных сравнений (критерий Дункана; $p < 0.05$). Применяемая обычно для сравнения социальных групп, эта процедура была модифицирована для иерархизации признаков А.О.Крыштановским.

Что касается "процессуальных" ценностей труда, то они разделились на две группы: "интересная работа", с одной стороны, и "инициатива" и "достижение", с другой. Различие, на наш взгляд, связано с тем, что "интересность" работы не обязательно предполагает активную самоотдачу. В то же время ценности инициативы и достижений по самой сути связаны именно с активностью работника. И это различие по шкале активности-пассивности оказывается решающим для популярности соответствующих трудовых ценностей: пассивно-гедонистическая ценность интересной работы занимает в российской иерархии второе место, а активно-достижительные ценности оказались на 11-ом месте! Но поскольку упомянутый выше коммунистический идеал превращения труда в первую жизненную потребность касался прежде всего именно "активной" группы процессуальных ценностей, то можно констатировать, что реальные приоритеты работающего населения в начале 90-х гг. противоречили и этому элементу культурного канона прежних десятилетий.

Ранги именно активно-достижительных ценностей оказались в России заметно ниже, чем в других странах мира. В то же время ценности, связанные с возможностью *не* работать ("большой отпуск"), избегать неудобств ("удобное время") или чрезмерного давления на работе ("не давят") имеют в России более высокие ранги, нежели в совокупном массиве остальных обследованных стран. Заметно более высокий ранг, чем в других странах, имеет в России и ценность общественной полезности труда, которая, в отличие от других элементов социалистической трудовой морали, остается достаточно распространенной.

Таким образом, в противоречии трудоцентристскому социалистическому идеалу, ценности труда как такового - и инициативно-предпринимательского, и исполнительского - оказались мало распространены среди россиян.

Данные, на которых базируются изложенные выше выводы, были собраны в России в начале 1991г. Но представленная картина российских

трудовых ценностей является весьма устойчивой. Она сохранилась в своих основных чертах и после того, как было проведено данное исследование³⁴.

Еще более примечательно, что некоторые принципиальные характеристики набора трудовых ценностей образца 1990-х гг. не отличаются от тех, которые, как отмечалось выше, были характерны для российских рабочих в середине 1970-х. Это, конечно, не значит, что ценностное сознание людей не изменилось за полтора десятилетия. Тот же самый ценностный символ - "высокий заработок" - приобрел в 90-х годах гораздо большую значимость, нежели в 70-х. На это повлияло несколько усиливающих друг друга причин: социалистическая идеология потеряла поддержку большей части общества и перестала быть государственной, снизился жизненный уровень значительной части населения, и в то же время - сформировались новые потребительские стандарты и резко повысился уровень притязаний³⁵. Поэтому нынешние ценностные приоритеты российских трудящихся адекватно могут быть описаны понятием "неоматериализм", предложенным нашими эстонскими коллегами³⁶.

Предпринятое выше рассмотрение ценностей по отдельности является некоторым упрощением внутреннего мира людей, в котором ценности всегда существуют в определенных сочетаниях ("гештальтах"); и прежде всего определенным образом сочетаются между собой *ценности вознаграждений за труд и способов их достижения*. Каковы эти **ценностные структуры** сегодня?

Эмпирические исследования, проведенные в конце 80-х - начале 90-х гг., показали, что среди российского населения широко распространена

³⁴ В мае 1993 года В.Г.Андреенков и А.В.Андрееenkova повторили российский опрос, и благодаря любезности авторов мы смогли убедиться в устойчивости основных результатов, полученных полутора годами ранее.

³⁵ См.: Магун В.С., Литвинцева А.З. Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы. М., Институт социологии РАН, 1993; Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985-1995 годы. Под ред. В.С. Магуна. М.:Издательство Института социологии РАН. 1998.

³⁶ Lauristin M., Vihalemm P. Neomaterialism in the East, Post-materialism in the West? The comparative study of values in Estonia and in Sweden 1991-93 // A paper presented to the XIII World Congress of Sociology. Bielefeld, Germany. July 18-23, 1994.

позиция "*чем лучше платят, тем больше делаю*"³⁷. Нетрудно заметить, что эта формула выражает ориентацию людей на эквивалентный, справедливый обмен между их трудовым вкладом и ожидаемым материальным вознаграждением и явно коррелирует с общей установкой на социальную справедливость - одним из моральных императивов, легитимизировавших фундаментальные социальные перемены конца 80-х - начала 90-х гг.

В исследованиях, о которых идет речь, различные соотношения ценностей заработка и трудовой отдачи были сформулированы *социологами*, и готовые формулировки предлагались респондентам с тем, чтобы они их выбрали или отвергли. Наша же задача состояла в том, чтобы обнаружить сочетания ценностей, *естественно* сформировавшиеся во внутреннем мире *самих их носителей*. Для этой цели мы использовали специальную статистическую процедуру - факторный анализ, позволяющий обнаружить характерные для людей естественные сочетания различных ценностей.

Факторизации были подвергнуты 15 суждений о субъективной значимости различных аспектов работы, которые описаны в предыдущем разделе (значимость фиксировалась по двухбалльной шкале, при этом более низкий балл соответствовал более высокой значимости). Объем выборки составил 29266 респондентов, в число которых вошли работающие жители 34 стран мира. Мы опишем первые три фактора (до вращения), достаточно существенные по своей информативности (их собственные числа больше или равны единице) и вобравшие в себя 45% суммарной дисперсии всех анализируемых признаков (таблица 2).

С *первым фактором* (его информативность равна 29%) положительно связаны показатели важности всех аспектов работы, причем факторные нагрузки большинства показателей примерно одинаковы; несколько выделяется только ценность заработка, имеющая в этом факторе

³⁷ Куприянова З.В. Трудовая мотивация // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1993. N 6. С. 32-36; Куприянова З.В., Хибовская Е.А.. Рынок труда // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1994. N 3. С. 19-20.

минимальную нагрузку. Примечательно, что в рамках первого фактора совместно выступают требования к материальным и духовным, к индивидуальным и социальным, к активным и пассивным, к долговременным и сиюминутным аспектам работы, то есть к тем ее сторонам, которые обычно противопоставляются друг другу.

Таким образом, с ростом значений первого фактора уменьшается число разнообразных сторон труда, отмеченных респондентами в качестве

Таблица 2

**Факторная структура трудовых ценностей
работающего населения 34 стран мира**
(метод главных компонент, без вращения; N=29266 чел.)

Ценности	Факторные нагрузки		
	Фактор I инф. 29%	Фактор II инф. 10%	Фактор III инф. 7%
Хороший заработок	0.36	0.42	0.52
Хорошие товарищи по работе	0.51	0.14	-0.10
Интересная работа	0.54	-0.12	-0.04
Соответствие работы способностям	0.53	-0.16	-0.11
Удобное время работы	0.54	0.51	-0.11
Полезность для общества	0.57	-0.15	-0.28
Большой отпуск	0.50	0.51	-0.16
Надежное место работы	0.49	0.21	0.36
Работа, уважаемая широким кругом людей	0.57	-0.11	-0.12
Возможность инициативы	0.60	-0.42	0.05
Возможность чего-то достичь	0.54	-0.40	0.18
Возможность общения с людьми	0.56	-0.07	-0.38
Ответственная работа	0.59	-0.34	0.13
Отсутствие чрезмерного давления	0.50	0.39	-0.22
Возможность продвижения	0.58	-0.05	0.43

важных, а с уменьшением его значений число этих сторон, наоборот, растет. Соответственно, данный интегральный параметр можно назвать *фактором общей сдержанной либо общей высокой оценки важности различных аспектов работы*.

Подобное единообразие оценок может быть как следствием общей требовательности (или нетребовательности) людей к разнообразным аспектам трудовой деятельности, так и универсально активного (или пассивного) стиля реагирования на любые вопросы. В пользу последнего обстоятельства свидетельствует обнаруженная А.О.Крыштановским значимая (и положительная по смыслу) корреляция между индивидуальными значениями данного фактора и активностью ответов на вопросы, касающиеся других, в частности семейных, ценностей.

Все последующие факторы биполярны. Это значит, что вслед за характерной для первого фактора тенденцией универсальной актуализации всех вообще трудовых ценностей, вступает в действие механизм их избирательной актуализации. И хотя в инструкции число называемых ценностей не ограничивалось, все же люди выбирали одни ценности, пренебрегая другими; биполярные факторы как раз и описывают конкретные сочетания этих ценностных выборов и отвержений.

Второй фактор (его информативность 10%) свидетельствует о наличии в международном массиве взаимно обратных соотношений между двумя группами ценностей: с ростом значений фактора *чаще* воспринимаются важными такие аспекты работы как возможность проявить инициативу, возможность чего-то достичь, ответственность, и в то же время *реже* оцениваются как существенные продолжительный отпуск, удобное время работы, высокий заработок, надежность работы и отсутствие чрезмерного давления на работника. Иными словами в данном факторе противостоят друг другу группы признаков, которые в первом факторе

выступали совместно, то есть с актуализацией одних трудовых ценностей обесцениваются другие, и наоборот.

В итоге, лица с *высокими* значениями по этому параметру считают важной для себя работу ответственную, в которой можно проявить инициативу и чего-то достичь, и в то же время пренебрегают такими аспектами как продолжительный отпуск, удобное время, высокий заработок, надежность и отсутствие чрезмерного давления на работника.

Наоборот, лица, имеющие *низкие* значения по второму фактору, убеждены в важности таких аспектов, как заработная плата, удобное время работы, продолжительный отпуск, надежность, отсутствие чрезмерного давления, но пренебрегают ответственностью, инициативой и возможностью социально значимых достижений.

Бросается в глаза отличие обнаруженных в данном факторе сочетаний от упоминавшейся выше формулы "чем лучше платят, тем больше делаю": она предполагала прямо пропорциональное, "справедливое" соотношение трудовых затрат и материальных вознаграждений, а в данном факторе обнаруживает себя как раз *обратно* пропорциональное соотношение между данными трудовыми ценностями. Это свидетельствует о широкой распространенности в сознании жителей разных стран мира обратных соотношений между ожиданиями высокого заработка и готовностью к трудовой самоотдаче.³⁸

Нам представляется, что в интерпретации второго фактора полезно применить понятие социального (или социально-экономического) обмена, широко используемое в социологических и социально-психологических

³⁸ Подобное противоречивое соотношение между высокой субъективной значимостью "материалистических" ценностей и нежеланием респондентов использовать активные средства их достижения было ранее обнаружено нами в исследовании, проведенном на выборке ленинградских инженеров. (См: Магун В.С. О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью// Вопросы психологии, 1978, N 6. С. 86-93).

исследованиях человеческой деятельности³⁹. Если рассмотреть с точки зрения данного понятия две группы показателей, имеющие в факторе противоположные по знаку нагрузки, то можно заметить, что обе они воплощают *варианты неэквивалентного обмена между работником и производственной организацией*.

Действительно, в одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения, сам в то же время стремясь минимизировать свои трудовые затраты, выполняя только то, "что положено", "от сих до сих" ("продолжительный отпуск", "отсутствие чрезмерного давления", "удобное время работы"). В противоположном же варианте респондент готов проявлять "сверхнормативную" трудовую активность ("инициативу"), стремится к конкретным трудовым достижениям и не требует взамен каких-либо вознаграждений, а наоборот - ценит социальную значимость результатов своего труда ("ответственная работа"). Таким образом, в первом случае система трудовых ценностей характеризуется эгоцентрической, а во втором - социоцентрической асимметрией⁴⁰.

Итак, для обоих полюсов второго фактора характерна *ценность неэквивалентного обмена между работником и производственной организацией*. Различие же состоит в том, что лица с высокими значениями по этому параметру выбирают *социо- (или организационно-) центрический*,

³⁹ Homans G.C. Social Behaviour: Its Elementary Forms // New York, 1961; Thibaut J.W., Kelley H.H. The Social Psychology of Groups // New York, 1959; Blau P. Exchange and Power in Social Life // New York, 1964; Adams J.S. Inequity in Social Exchange // Advances in Experimental Social Psychology. Vol. 2. New York, 1965.

⁴⁰ Обсуждаемый фактор близок по содержанию вошедших в него признаков фактору, обнаруженному ранее в экспертных оценках реального трудового поведения, где также имело место противостояние инициативы и исполнительности в работе или, на другом языке, интернального и экстернального локусов трудовой деятельности (См.: Магун В.С. Структура делового потенциала инженера//Социально-психологический портрет инженера//под ред. В.А.Ядова. М.,1977, с.44-53).

а лица с низкими значениями - *эгоцентрический* вариант неэквивалентного обмена.

Характеристики разных полюсов данного фактора обычно ассоциируются с обликом людей, принадлежащих к различным группам занятости: увлеченность самим процессом труда, инициатива, стремление к достижениям в большей мере ассоциируются с профессиями квалифицированного труда, с профессиями специалистов, а работа "по необходимости" - с теми занятиями, которые не дают особого простора для творчества и самореализации и не требуют от работника высокой квалификации. Поэтому неудивительно, что индивидуальные оценки по данному фактору весьма заметно, и теснее, чем с любыми другими социально-демографическими признаками, коррелируют с показателем уровня квалификации работников: $r = -0.20$ ($N = 26588$, $p < 0.001$). Более того, когда этот показатель был добавлен к исходному набору трудовых ценностей, то он присоединился именно ко второму фактору (абсолютная величина его нагрузки оказалась равна 0.46).

Отсюда следует, что описываемые данным фактором различия частично определяются уровнем профессионального статуса работника: организационноцентрическая ориентация чаще присуща лицам высокого профессионально-квалификационного статуса, а эгоцентрическая ориентация - лицам занятым неквалифицированным или малоквалифицированным трудом. И все же сам факт профессиональной принадлежности не определяет жестко позицию человека на шкале данного ценностного фактора, о чем свидетельствует далекая от максимальной величина коэффициента корреляции. Иными словами, рассмотренное сочетание субъективных ценностей обладает достаточной автономией от профессионально-статусных характеристик человека.

С ростом значений *третьего фактора* (его информативность равна 7%) в качестве важных ценностей чаще отмечаются возможность общения с людьми, полезность работы обществу, отсутствие чрезмерного давления, и, наоборот, реже упоминаются хороший заработок, возможность продвижения, надежность места работы, возможность чего-то достичь. Иными словами в данном факторе, как и в предыдущем, противостоят друг другу две группы ценностей.

В итоге лица с *высокими* значениями по данному фактору акцентируют в работе общение с людьми, возможность служить обществу, отсутствие при этом чрезмерного давления, продолжительный отпуск и в то же время пренебрегают ценностями заработка, стабильной занятости и индивидуальной карьеры. У людей с *низкими* значениями по данному фактору, наоборот, интерес к заработной плате, надежной занятости и возможности продвижения сочетается с равнодушием к общению с людьми, служению обществу, большому отпуску и с согласием на достаточно сильное давление на работе.

Обратим внимание на то, что ценности хорошего заработка и надежной занятости включены здесь в иной контекст, нежели в предыдущем факторе. Они не сопровождаются стремлением минимизировать трудовые затраты, находясь в обратных отношениях с ценностями большого отпуска и отсутствия чрезмерного давления.

Если внимательно взглядеться в характеристики полярных представителей этого фактора, то можно заметить, что для интерпретации этих характеристик вновь может оказаться полезным понятие социального обмена. Действительно, лицам, имеющим *высокие* значения по фактору, важно, чтобы их работа была полезной для общества, но остальные разделяемые ими ценности свидетельствуют о том, что эти люди, в свою очередь, предъявляют социальному окружению определенные ожидания:

они хотят, чтобы им на работе предоставили возможность общаться, чтобы на них не очень давили и чтобы у них был большой отпуск.

Подобное соответствие ожиданий и "отдач" характерно и для тех, кто имеет *низкие* значения по данному фактору: эти люди ожидают от производственной организации хорошего заработка, надежной занятости, возможности продвижения, но зато готовы терпеть чрезмерное давление на работе.

Таким образом, "обменные" сочетания ценностей характерны для представителей обоих типов, имеющих крайние значения по третьему фактору. Но в отличие от предыдущего фактора, здесь имеет место ориентация на обмен примерно эквивалентный, при котором работник готов адекватно "платить" производственной организации или более широкому сообществу за предоставляемые блага.

Итак для обоих полюсов третьего фактора характерна *ценность эквивалентного обмена между работником и производственной организацией*. Эта ориентация является своеобразной константой, инвариантом данного фактора. Но в рамках этой общности полюсов проявляются качественные различия в содержании обмениваемых ценностей.

Лица с *низкими* значениями по этому параметру стремятся получить финансовые и статусные блага и рассчитывают при этом на длительное взаимодействие с производственной организацией; их ориентации соответствуют, кстати, упоминавшейся выше формуле "чем лучше платят, тем больше делаю", если понимать под "оплатой" не только денежное вознаграждение, но и гарантии занятости, а также повышение должностного статуса, а под словом "больше" не только физический объем трудовых усилий, но и степень конформности по отношению к организационным требованиям. Лица же с *высокими* значениями по фактору - хотят прежде

всего человеческого общения (но без социального давления со стороны администрации и товарищей по работе!), и их ориентации носят процессуальный, "текущий" характер, не связаны с достижением отсроченных, долговременных результатов. Примечательны и различия в содержании трудовых "отдач", выбираемых представителями разных полюсов фактора: если одни готовы подчиняться давлению организации, в которой планируют карьеру, то другие заботятся о пользе более широкого социального целого ("полезность обществу") и тех, с кем хотят общаться воспринимают не как работников организации, а как просто членов этого широкого сообщества. (Поэтому, кстати, ценность "хорошие товарищи по работе" не вошла в данный фактор).

Следовательно, в рамках общей для третьего фактора ориентации на эквивалентный обмен люди ценят работу либо как способ общения и служения обществу, либо как возможность для личной карьеры.

Оказалось, что индивидуальные оценки по данному фактору весьма заметно - и теснее, чем с любыми другими социально-демографическими признаками - коррелируют с полом респондентов: $r = 0.14$ ($N = 29213$, $p < 0.001$). После добавления к исходному набору трудовых ценностей показателя, характеризующего пол респондентов, и факторизации этого расширенного набора признаков, показатель половой принадлежности присоединился к третьему фактору с очень большим факторным весом, равным 0.77.

Отсюда следует, что описываемые данным фактором различия в значительной мере определяются вариациями работников по полу, при этом работники-мужчины чаще выбирают ценности личной карьеры, а работающие женщины - ценности работы как способа общения и служения обществу. Но поскольку корреляция с полом далека от единицы, входящие в третий фактор сочетания субъективных ценностей все же обладают

автономией от гендерных характеристик работников. Иными словами, для достаточно большого числа женщин характерен "маскулинный" синдром трудовых ценностей, а для мужчин - "феминный"⁴¹.

Заключая описание и интерпретацию второго и третьего факторов, уместно заметить, что реальные оси, описывающие вариации трудовых ценностей работающего населения мира, оказались сложнее тех двух оппозиций, что наиболее часто фигурируют в научной и публицистической литературе. Первая из описанных в литературе - это противоположность "материального" и "духовного", т.е. инструментального отношения к труду как к источнику средств для потребления (прежде всего "материального") и отношения к труду как к самостоятельной ценности, приносящей человеку удовлетворение самим своим процессом и его непосредственными результатами; вторая - это противоположность индивидуального и общественного, то есть труда ради общественного блага и ради удовлетворения собственных интересов работника.

Как видно из приведенного выше описания *второго* фактора, в нем действительно содержится противопоставление инструментального и самоценного отношения к труду, но ведь инструментальность присутствует и в третьем факторе и здесь она *не* противостоит интересу к процессу и непосредственным результатам труда. Дело в том, что наш анализ обнаружил *разные* виды инструментальности: в одном случае в качестве средства получения больших заработков человек выбирает требующий минимальных затрат безынициативный труд, а в другом - достаточно напряженные и долговременные трудовые усилия, направленные на сохранение и повышение статуса в организации.

⁴¹ О различиях между людьми по параметру маскулинности-феминности см: Кон И.С. Ребенок и общество (историко-этнографическая перспектива) // М., 1988. С. 166-210.

Что касается оппозиции "индивидуальный - общественный интерес", то она тоже присутствует и во втором, и в третьем факторах, но приобретает в них совершенно различную окраску. Индивидуальный интерес в рамках второго фактора - это высокий заработок, гарантии занятости и отсутствие напряжения на работе, а в рамках третьего фактора - это высокий заработок и карьера. Что же касается общественного интереса, то во втором факторе он выражается в инициативной, направленной на достижение конкретных трудовых результатов деятельности работника, а в третьем - ценность общественной полезности труда никак не связана с активными формами трудовой деятельности и сопровождается, главным образом, ценностью работы как места, где можно пообщаться с людьми.

По каждому из представленных выше интегральных параметров (факторов) все 29266 респондентов получили *индивидуальные оценки*, что было сделано посредством процедуры приписывания индивидуальных значений (эта процедура похожа на вычисление индивидуальных индексов на основе ответов респондентов на несколько отдельных вопросов.) Благодаря этому появилась возможность сравнивать индивидов и социальные группы по данным интегральным параметрам.

Чтобы сравнить между собой разные страны мира, были получены средние оценки по ним. Критерии, используемые при парных сравнениях, в частности *t*-критерий Стьюдента, для определения статистической значимости различий при множественных сравнениях непригодны, так как завышают значимость различий. Поэтому мы воспользовались адекватным для этих целей критерием Дункана, входящим в стандартную процедуру статистического пакета SPSS⁴². С его помощью мы сравнили средние оценки респондентов различных стран мира по интересующим нас интегральным характеристикам.

⁴² SPSS-X Introductory Statistics Guide for SPSS-X Release 3 // Chicago, Ill., 1988. P.121-122, 314-318.

Мы не приводим здесь различий оценок по *первому фактору*, поскольку, как уже говорилось выше, они характеризуют не столько трудовые ценности, сколько общий стиль реагирования на вопросы анкеты, присущий населению различных стран. В таблице 3 приводится шкала средних значений ***второго фактора***, с ростом которого усиливаются ценности бескорыстной самоотдачи и ослабляется противоположная группа ценностей. Наименьшие значения второго фактора характерны для тех стран, работающее население которых чаще других ориентируется на максимизацию надежного заработка и минимизацию трудовых затрат при равнодушии к активной самоотдаче, направленной на социально значимые достижения, наибольшие значения - для тех стран, население которых чаще других ориентируется на бескорыстную и результативную самоотдачу, пренебрегая высоким заработком и экономией трудовых усилий.

Как видно из таблицы, население России имеет почти самое низкое математическое значение данного индекса, что свидетельствует об *очень высокой распространенности среди россиян ценностей максимизации надежного заработка и сокращения трудовых затрат при безразличии к активной самоотдаче, направленной на социально значимые результаты*. Население московского региона занимает второе место от нижнего края данной шкалы, и его ценностные характеристики, таким образом, очень близки к общероссийским. Эти факты представляются особенно примечательными в связи с тем, что многие десятилетия в СССР в качестве норматива провозглашалась прямо противоположная формула, требующая от работника *высоких трудовых затрат и трудовых достижений при низких материальных вознаграждениях*.

Таблица 3

Положение России, других стран и территорий бывшего СССР на шкале фактора II
“Бескорыстная ориентация на социально значимые трудовые достижения”(+)
 либо **“Ориентация на хороший и надежный заработок при сокращении трудовых затрат”(-)**

Страна или регион	Значение фактора
	Минимальное
Беларусь	-0.67
Москва и Московская область	-0.57
Литва	-0.43
Россия	-0.42
...	...
Эстония	-0.38
...	...
Латвия	-0.19
...	...
...	...
...	0.54
	Максимально е

Таблица 4

Положение России, других стран и территорий бывшего СССР на шкале фактора III
“Работа как способ общения и служения обществу”(+) либо **“Работа как личная карьера”(-)**

Страна или регион	Значение фактора
	Минимальное
...	-0.61
...	...
...	...
...	...
Россия	0.28
...	...
Москва и Московская обл.	0.38
Эстония	0.46
Беларусь	0.48
...	...
Латвия	0.56
Литва	0.60
...	0.62
	Максимально е

Примечание: пропущенные значения соответствуют положению на шкалах II и III других стран,
участвовавших в Мировом исследовании ценностей.

Все включенные в исследование бывшие советские республики и большинство бывших социалистических стран также находятся в области низких значений рассматриваемого индекса, то есть тяготеют к полюсу максимизации материальных вознаграждений и сокращения трудовых усилий. Следовательно, общие социалистические и постсоциалистические характеристики этих стран в данном случае оказались важнее, чем национальные различия⁴³.

Таким образом, как видно из анализа значений стран по второму фактору, более характерной для российского населения является, по-видимому, не упоминавшаяся выше формула "справедливого" обмена "чем лучше платят, тем больше делаю", а формула неэквивалентного обмена - "больше получать и меньше делать". Неудивительно, что она не обнаружила себя в тех исследованиях, где респондентам предлагали готовые сочетания трудовых затрат и вознаграждений. Даже если бы такая формулировка и была предложена, она воспринималась бы опрашиваемыми как социально неодобряемая и вряд ли бы набрала много голосов. В нашем же опросе данная формула возникла имплицитно, как бы не вполне осознанно для самих респондентов, складываясь из их ответов на различные пункты вопроса о трудовых ценностях⁴⁴.

Можно предположить, что описанное выше положение России почти на минимальном полюсе рассматриваемого фактора является результатом действия целого ряда причин. *Первая* из них, по-видимому, связана с более низкой, чем в развитых капиталистических странах, оплатой, приходящейся на единицу трудовых усилий (например, на один час рабочего времени), и с резко возросшими в конце 80-х - начале 90-х гг. притязаниями, касающимися этого соотношения. Не случайно с данным фактором (кроме уже упомянутого уровня квалификации) коррелируют также различия в доходе, приходящегося на члена семьи, и в самооценке материального положения. Более низкий уровень оплаты и связанная с ним более низкая удовлетворенность "базовых" потребностей, согласно известным идеям А.Маслоу,

⁴³ Предметом нашего анализа является население России, и данные о других странах используются здесь только как система отсчета, без анализа индивидуальных различий между ними. Подобный анализ требует специального исследования.

⁴⁴ В этой связи характерно, что когда те самые российские респонденты, которые из отдельных ценностей сконструировали формулу неэквивалентного обмена, получили возможность эксплицитно сформулировать свою позицию, то они выбрали суждение "чем больше мне платят, тем больше я делаю, чем меньше платят, тем меньше делаю", также имевшееся в нашей анкете. Это значит, что данная сознательно выражаемая формула в ряде случаев скрывает (в том числе и от самих ее носителей) установку на максимизацию заработка при сокращении трудовых усилий.

должны препятствовать активации потребностей более высоких уровней иерархии⁴⁵. Отсюда - подчеркивание важности высокого заработка и низких трудовых затрат и одновременно пренебрежение возможностями самореализации и социального служения.

Вторая причина различий связана, по-видимому, с содержательностью труда и уровнем профессионального развития самих работающих: не случайно со вторым фактором коррелирует соответствующий показатель, характеризующий профессиональную квалификацию респондентов. Этот факт подкрепляется и известными из литературы данными о том, что в экономике России, как и всего бывшего Советского Союза, велика доля тяжелого и однообразного труда⁴⁶, что не может не тормозить развитие ценностей профессиональной самореализации.

Третий комплекс причин связан не с экономической, а с культурной спецификой России. Для русского человека традиционной (и широко представленной в фольклоре) является вера в то, что богатство и деньги могут придти сами собой, без специальных трудовых усилий - "по щучьему веленью"⁴⁷. Конечно, мечта о подобном способе достижения благополучия имеет общечеловеческую природу, и наверняка представлена в фольклоре народов других стран, вошедших в наш массив. Но специфика России, других бывших советских республик и стран Восточной Европы, переживающих сегодня "капиталистическую революцию", в том, что эти мечты о "поле чудес" получили очень мощное *психологическое подкрепление*, связанное с переходом к принципиально новому строю общественной и экономической жизни, переходом, который сопровождался взлетом ожиданий и надежд, в том числе и на легкие способы обогащения. Примечательно, что характерные для российского полюса данного индекса сочетания затрат и вознаграждений очень точно учитываются средствами массовой коммуникации, которые переполнены соответствующими рекламными лозунгами: "недорого и много", "высокое качество и низкие цены", "мы сидим, а денежки идут" и т.п.⁴⁸

В таблице 4 приводится шкала средних значений *третьего фактора*, с

⁴⁵ См: Maslow A.H. Motivation and Personality. Second edition. New York, 1970.

⁴⁶ Гордон Л.А., Назимова А.К. Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития // М., Наука, 1985.

⁴⁷ Абдуллаева З.К. Сказкобыль // Искусство кино. 1992, N 1; Иваницкий В.Г. Архетипы успеха в русских народных сказках // Этика успеха. Вып.8. Тюмень - Москва. 1996.

⁴⁸ Это точно учитывают и организаторы *политических* рекламных кампаний. Как пронизательно и не без иронии заметил М.Соколов, В.Жириновский добился успеха на парламентских выборах благодаря пониманию ужаса части избирателей "перед необходимостью работать и зарабатывать и обещанию

ростом которого усиливаются ценности работы как способа общения и служения обществу и ослабляются ценности индивидуальных карьерных достижений.

Как видно из таблицы, средняя оценка населения России находится среди наиболее высоких значений: если принимать во внимание только значимые различия между странами, то Россия имеет всего пять значимых (при $p < 0.01$) "отставаний" от стран с еще более высокими значениями, и в свою очередь, статистически значимо опережает 22 других страны мира. Это свидетельствует о *высокой распространенности в России ценностей работы как способа общения и социального служения при одновременном безразличии к ценностям индивидуальной карьеры.*

Ценностные характеристики московского региона по данной шкале очень близки к российским. Все вошедшие в наш массив бывшие советские республики, а также Чехословакия и Китай тоже находятся в нижней части шкалы, то есть близки по своим характеристикам россиянам.

Таким образом, значения данного индекса подтверждают сильную выраженность у российского населения ценности эквивалентного социального обмена, которая, в частности, выражается формулой "чем лучше платят, тем больше делаю". Но как видим в России "срабатывает" минимальный, если можно так выразиться, полюс этой формулы: "чем меньше платят, тем меньше делаю". Иными словами, люди *не* заявляющие о важности для себя высокого заработка, гарантий занятости и возможности продвинуться на работе, не согласны и проявлять конформность по отношению к организационным требованиям. В то же время их установка на справедливый обмен имеет и позитивное (не в моральном смысле, а в смысле выбора определенных ценностей) проявление: в форме заботы о социальной полезности своего труда (который они могут трактовать весьма широко, включая даже простое *пребывание* на работе) и надежды получить за это благоприятную возможность общаться с людьми и отсутствие давления со стороны руководителя, коллег или машины.

Позиция российских трудящихся на рассматриваемой шкале определяется двумя принципиально разными группами причин, различение которых методологически важно для любых межстрановых (и шире - межгрупповых) сравнений. *Одна группа* причин связана с межстрановыми различиями характеристик *в равной мере* присущих всем представителям данной страны (или *в равной мере*

воздействующих на всех). В данном случае она связана с особенностями организации производственной жизни при социализме. Внутриорганизационная мобильность была в СССР низкой; повышения заработка и должности легче было добиться перейдя на другое место работы, чем оставаясь внутри предприятия или организации. В период же бурных перемен конца 80-х-начала 90-х гг. повысилась общая нестабильность хозяйственной жизни, что тем более не располагало работников к построению долговременных планов и стратегий, связанных не то что с улучшением, но даже и с сохранением своего положения в данной организации. Отсюда - слабая выраженность карьерных ценностей применительно к нынешнему месту работы.

Кроме того, известно, что для бывшей советской и для нынешней российской экономики характерна скрытая безработица, которая как раз и ведет к возможности воспринимать работу, главным образом, в качестве места общения, рационализируя подобное времяпровождение в духе социалистической идеологии - как форму служения обществу.

Другая группа причин имеет принципиально иной характер и связана со *спецификой состава работающего населения различных стран*. Как упоминалось выше, значения рассматриваемого индекса, тесно связаны с различиями респондентов по полу, и потому рассматриваемая нами иерархия стран по данному индексу зависит от *доли женщин* в составе занятого населения разных стран. Чем эта доля выше, тем, судя по эмпирическим данным, чаще работающее население страны *выбирает* ценности общения и общественной пользы и *не выбирает* ценности индивидуальной карьеры. В этом смысле неувидительны наивысшие ранги по рассматриваемому фактору России, московского региона, других республик бывшего Советского Союза: из 34 стран, входящих в наш массив, только в этих выборках доля женщин в работающем населении превышает (в эстонской выборке - равняется) 50%. И даже если выборочные доли не всегда точно отражают проценты в генеральной совокупности, то общая закономерность более высокого уровня рекрутирования женщин в состав рабочей силы в СССР хорошо известна⁴⁹.

Правда, характеристика российского населения по данному индексу сохраняется и в том случае, если влияние половой принадлежности респондентов

⁴⁹ См.: Труд в СССР. Статистический сборник// М.1988. С.107; Основные показатели уровня жизни населения Российской Федерации в 1993 г.//М.,Госкомстат России.1994. С. 51, а также: Lane D. Soviet Labour and the Ethic of Communism. Full Employment and the Labour Process in the USSR // Boulder, Colorado, 1987. P.25-43.

устранить. Соответствующий анализ показал, что и *внутри* гендерных групп Россия и московский регион сохраняют свое место в нижней части шкалы, и следовательно *высокая распространенность ценностей работы как способа общения и социального служения при одновременном безразличии к ценностям индивидуальной карьеры характерна и для российских мужчин* (в сравнении с мужчинами других стран мира), *и для российских женщин* (в сравнении с женщинами других стран мира).

Подытоживая анализ специфики российских *ценностных структур* (с точки зрения соотношения трудового вклада и вознаграждения), мы можем заключить, что российское население сегодня отвергает социалистический культурный канон, требовавший асимметрии трудового обмена в пользу общества, и *предпочитает симметричный, эквивалентный обмен, или* (с учетом того, что добиться строгой эквивалентности в соотношении трудовых вкладов и вознаграждений удастся крайне редко) - *вариант обмена, смещенный в пользу личной выгоды*. Иными словами, российское население, в целом, настроено относительно пассивно, предпочитая меньше работать и больше получать, или общаться на работе, устанавливая и поддерживая связи, нежели делать профессиональную карьеру.

2.3 Трудовые ценности в различных социальных группах российского населения

Приведенная в предыдущих разделах характеристика населения России как целого, не исключает специфики различных демографических и профессиональных групп. Можно, в частности, ожидать, что на фоне общей пассивности нам удастся обнаружить группы, отличающиеся более активными и достигательными ориентациями, близкими по духу идеалам протестантской трудовой этики.

В поисках подобных отличий наша сотрудница Ю.С.Аржакова проанализировала трудовые ценности мужчин и женщин, работников, различающихся по возрасту, социально-профессиональному статусу, образованию, а также по уровню доходов на члена семьи. *Основной вывод из этого анализа состоит в том, что в различных группах общность преобладает над спецификой:* это касается как степени распространенности *отдельных* ценностей, так и *их соотношения* (иерархии).

Все же определенные различия между группами существуют, и особенно заметно влияют на содержание трудовых ценностей *различия работников по уровню квалификации и социальному статусу*. Всего сравнения проводились по 12 профессиональным группам, различающимся по социально-профессиональному статусу; в таблице 5 приводятся данные о распространенности трудовых ценностей в четырех укрупненных профессиональных категориях: в группе руководителей и специалистов (1), служащих средней квалификации (2), рабочих высокой и средней квалификации (3) и неквалифицированных рабочих (4).

Сравнения показывают, что наблюдается тенденция повышения рейтинга надежного места работы (гарантий занятости), а также удобного времени и продолжительного отпуска при движении от группы руководителей и специалистов к людям с более низкой квалификацией, вплоть до неквалифицированных рабочих. В отношении таких ценностей, как инициатива, возможность достижения, интересная работа и соответствие работы способностям имеет место противоположная тенденция: чем ниже квалификация, тем реже выбираются данные ценности.

Эти факты свидетельствуют, что *чем выше квалификация и социальный статус работников, тем важнее для них содержательные и достижительные аспекты труда, а чем ниже квалификация и социальный статус, тем важнее материальные и вообще "внетрудовые" вознаграждения и условия труда*.⁵⁰

Особого внимания заслуживает ценность хорошего заработка. Как видно из таблицы 4, *частота выбора заработка - самая высокая во всех рассматриваемых группах и значимо не меняется*. Значит, и в более квалифицированных профессиональных группах заработок остается приоритетом, своеобразие же этих групп создается за счет того, что "содержательные" и достижительные ценности как бы подтягиваются к заработку. В частности, ценность интересной работы у неквалифицированных рабочих имеет ранг 5, у рабочих высокой и средней квалификации - ранг 3, а у служащих средней квалификации и специалистов - ранги 2,5. Ценность соответствия работы способностям у неквалифицированных рабочих имеет ранг 8, а во всех группах более высокого статуса - ранг 4.

* * *

В ходе дальнейшего поиска нам все же удалось обнаружить социально-профессиональную группу российского населения, качественно отличающуюся по

⁵⁰ Данный вывод, в целом, совпадает с результатами, полученными авторами "Человека и его работы" при сравнении различающихся по квалификации групп *промышленных рабочих*.

своим трудовым ценностям от всех остальных. Речь идет о *представителях нового социального класса - предпринимателях*, сведения о ценностных приоритетах которых были получены Г.К.Булычкиной⁵¹. Только в этой группе достигательная ценность работы - *“видеть конкретные, осязаемые результаты своего труда”* - вошла в число трех, лидирующих по важности: 80% опрошенных предпринимателей заявили, что это требование к работе является для них очень важным. Напомним, что в целом по России ориентация на активность и достижения в труде выражена весьма слабо, а по соответствующему интегральному показателю работающее население России имеет одно из самых низких значений в мире (см. таблицу 3). Даже среди руководителей и

⁵¹ Г.К.Булычкина. Мотивация трудовой деятельности предпринимателей// Становление нового российского предпринимательства. (Социологический аспект) // Под редакцией В.В.Радаева. М., 1993.

ТАБЛИЦА 5

**ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ГРУПП**

Название ценности	Руководители и специалисты (%) 367 чел.	Служащие средней квалификации (%) 105 чел.	Рабочие высокой и средней квалификации (%) 431 чел.	Неквалифицированные рабочие (%) 94 чел.
Хороший заработок	86	77*	87	89
Хорошие товарищи	73	71	75	71
Отсутствие давления ("не давят")	18	17	20	19
Надежное место работы	34*	42*	40*	52*
Возможности для продвижения	19	23	14	12
Уважаемая работа	38	50	40	38
Удобное время	47*	48	49*	68*
Возможность проявлять инициативу	36*	32	27*	23*
Полезность обществу	51	50	48	48
Большой отпуск	42*	43	48*	62*
Возможность общения	26	32	25	32
Возможность чего-то достичь	34*	27	26*	20
Ответственная работа	21	23	20	21
Интересная работа	77*	70	68*	54*
Соответствие работы способностям	63*	62	56	43*

* - Звездочка означает, что данная частота дает значимые различия

по строке ($p < 0.05$) хотя бы с еще одним показателем.

специалистов “возможность чего-то достичь” в качестве важной ценности назвали всего 34% опрошенных! Российские же предприниматели, действительно, демонстрируют признаки *сильной мотивации достижения*, которая, как уже говорилось в начале статьи, считается психологической предпосылкой экономического подъема общества.⁵²

В связи с происходящей в России “капиталистической революцией” естественно возникает вопрос о том, формируется ли в нашей стране система трудовых ценностей, сходная по своей функции с протестантской трудовой этикой, сыгравшей существенную роль в становлении капитализма на Западе⁵³. Вряд ли обязательно ожидать, что в сегодняшней России именно религиозная идеология станет источником новой трудовой морали⁵⁴. Подобная мораль может строиться и на светской общесоциальной основе, и в этой связи примечательно, что формула “Способствовать делу возрождения России”, судя по эмпирическим данным, оказалась для предпринимателей весьма значимой⁵⁵. Но все же ее субъективная значимость для респондентов существенно отстает от значимости стремления “видеть конкретные, осязаемые результаты своего труда”. В связи с этим мы хотели бы подчеркнуть наличие третьей возможности: мотивация достижения, согласно взглядам ученых, исследовавших этот феномен и сформулировавших понятие о нем, состоит *в стремлении к достижению как таковому, вне зависимости от его индивидуальной или социальной пользы*⁵⁶. И похоже, что именно данная ценность была многие годы недоступна нынешним российским предпринимателям, лишь

⁵² Наша сотрудница А.Е.Чирикова недавно подтвердила этот вывод. См.: Чирикова А.Е. 1) Лидеры российского предпринимательства: менталитет. смыслы. ценности. М., 1997. С. 116-119; 2) Женщина во главе фирмы. М. 1998. С. 248-255.

⁵³ М.Вебер. Протестантская этика и дух капитализма// М.Вебер. Избранные произведения. Пер. с немецкого. Москва: Прогресс, 1990.

⁵⁴ Хотя в ряде стран мира сегодня идет процесс формирования новой трудовой этики именно на основе протестантизма. П.Бергер сообщает о громадном росте популярности Евангельского протестантизма в обширных районах третьего мира. Исследования его сотрудников во главе с Д.Мartiном показывают, что при этом формируется и соответствующая трудовая этика. Одним из эпицентров “протестантского землетрясения” оказалась Гватемала - более четверти ее населения обратилось в новую веру. В этой связи Бергер приводит шуточную фразу “Макс Вебер жив-здоров и живет в Гватемала-Сити!” (Peter L. Berger. The Capitalist Revolution. Fifty Propositions About Prosperity, Equality, and Liberty. With a New Introduction by the Author. //Basic Books, 1991. P.xxiv-xxv.) По нашим наблюдениям, растет число протестантских сект также среди русскоязычного населения в более близкой Эстонии. “Признаки возрождения духовного христианства”, трудовая этика которого сходна с протестантской, отмечаются и в самой России. (См.: Коваль Т.Б. “Духовные христиане”: религиозное своеобразие и этика труда // Мир России. Т.II. 1993, N 1. С.20-62.)

⁵⁵Радаев В.В. Некоторые типологии предпринимательской мотивации // Становление нового российского предпринимательства.С.182-198.

⁵⁶ Данная трактовка мотивации достижения изложена в работе: Atkinson J.W. An Introduction to Motivation. Princeton, N.J., 1964.

недавно рекрутированным из госсоциалистических учреждений и предприятий, где их пребывание и даже трудовые затраты часто не сопровождались ощущением результативности своего труда. На этом фоне *свобода достижения и ощущения конкретного результата, действительно, может стать для человека главной трудовой ценностью и символом новой экономической эпохи.*

2.4 Трудовые ценности в массовом сознании и массовые формы реальной трудовой активности населения

Как соотносятся сегодня личные ценности людей и их реальная трудовая деятельность?

Несмотря на отмеченное выше стремление к экономии трудовых усилий, *многие россияне работают сегодня больше, чем до начала социально-экономических реформ.* Факты указывают на два основных способа активной адаптации российского населения к "экономике переходного периода". *Первый из них заключается в активизации труда в домашнем хозяйстве*, в том числе на принадлежащих семьям садово-огородных участках. Для тех категорий населения, которые используют этот способ адаптации (а они принадлежат, в основном, к числу аутсайдеров нынешней российской экономики), *пассивность ориентаций в отношении труда по найму дополняется (и как бы компенсируется) активностью в домашнем хозяйстве*⁵⁷.

Второй способ адаптации связан с дополнительными трудовыми усилиями, направленными на производство товаров и платных услуг, и он характерен для экономически более благополучных групп населения. Эти действия вполне соответствуют приоритетности высокого заработка и дохода среди трудовых ценностей, но добиваться повышения заработка (или хотя бы компенсировать его фактическое снижение) приходится за счет мобилизации дополнительной трудовой энергии, что явно отличается от описанной выше (и по-видимому, наиболее типичной) установки на минимизацию трудовых затрат.

⁵⁷ Исследование 1995 года показало, что 40% жителей Пскова (где многие не достигли успехов на рынке оплачиваемого труда) за прошедшие 5 лет больше времени стали уделять приготовлению пищи, стирке, шитью и другим видам домашнего труда, а также работе в саду и огороде. См.: Патрушев В.Д., Караханова Т.М., Темницкий А.Л. Жизнь горожанина десять лет спустя: панельное обследование псковитян в 1986 и 1995 годах // Социологический журнал. 1996. № 1/2.

Индикатором *трудовой мобилизации, связанной с продажей человеком своего труда*, является широкое распространение множественной занятости, которая теперь не ограничивается административными запретами.

На первый взгляд, частота дополнительной занятости не так уж высока. В обстоятельном анализе материалов различных опросов Е.А.Хибовская и З.В.Куприянова указывают, что доля имеющих приработки в последнее время обычно не превышает 20% работающего населения⁵⁸. Но эта цифра заметно возрастает, если рассматривать специальные (и в то же время достаточно массовые) категории трудящихся. Так, по нашим расчетам, среди мужчин в больших городах приработки или дополнительную работу имело около 40% (данные на конец 1993 года)⁵⁹. Кроме того, даже 20% вполне хватает для того, чтобы почти в половине (в 47%) семей хотя бы кто-то подрабатывал⁶⁰.

Следовательно, если иметь в виду *суммарные* затраты труда, то у наиболее активной в сфере производства товаров и платных услуг части населения тенденция к снижению затрат реализоваться сегодня просто не может. Скорее всего, эта тенденция воплощается в жизнь за счет снижения работником *удельных* затрат своего труда, *приходящихся на единицу приращения личного дохода и социального статуса*.

Один из механизмов подобного повышения индивидуальной эффективности трудовых затрат связан с упомянутыми выше идеологическими изменениями, приведшими к *диверсификации легитимных форм трудовой деятельности и к расширению самого понятия о труде*.⁶¹

Кроме очевидных фактов, связанных с развитием предпринимательского труда, эта диверсификация подтверждается и при изучении изменений в представлениях людей о путях достижения успеха. Ю.А.Левада убедительно показал

⁵⁸ См.: Е.А.Хибовская, З.В.Куприянова. Вторичная занятость как способ адаптации населения к экономическим реформам. - В кн.: Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II. Под общей редакцией Т.И.Заславской.

⁵⁹ Рассчитано по данным Центра "Социоэкспресс" Института социологии РАН, руководитель центра - В.А.Мансуров.

⁶⁰ Неопубликованные данные ежеквартального всероссийского опроса ВЦИОМ (приводятся с разрешения авторов); объем выборки - 1993 чел.; опрос проведен в июне 1993г.

⁶¹ Примечательно в этой связи определение труда, предложенное американским социологом Р.Холлом: "Труд - это усилия или активность индивида, предпринимаемые им для предоставления товаров или услуг, полезных другим людям, и рассматриваемые самим индивидом в качестве труда" (См.: Hall R. *Sociology of Work. Perspectives, Analyses, and Issues. With contributions by R.T. Buttram.* Thousand Oaks, CA. 1994. P.5). Ценным преимуществом данного определения, особенно его второй части, является его эластичность, акцентирование непостоянства конкретных видов деятельности,

заметное снижение акций "упорного, целеустремленного труда" как условия, ведущего по мнению населения к успеху в жизни, и одновременное повышение акций таких - прежде социально неодобряемых - путей к успеху как наличия "связей с нужными людьми" и "умения вертеться"⁶². Деятельность, обозначаемая двумя последними словосочетаниями, пусть хотя бы частично, за исключением ее девиантных форм, тоже может быть отнесена к труду, но не в его старом узко-исполнительском понимании как "вкалывания", а включая и предпринимательскую, и вообще любую инициативную трудовую активность.

Нетрудно заметить, что эти набирающие легитимность формы трудовой активности, действительно характеризуются тем, что связанные с ними усилия значительно более эффективны для индивида с точки зрения соотношения "затраты/доход", нежели "упорный и целеустремленный труд" в его традиционно советском понимании⁶³.

Стремление людей к росту прибыльности своего труда является, по-видимому, частной формой более общей и назревшей в нашей стране потребности в повышении эффективности использования всех имеющихся ресурсов⁶⁴. Применительно к трудовым ресурсам данная потребность осознается особенно остро прежде всего потому, что эти "ресурсы" обладают рефлексией и умеют говорить, и главное, - они, если можно так выразиться, приватизированы: человек сегодня в большей мере, чем прежде, является собственником своей рабочей силы.

3. ВЫВОДЫ

В статье анализируются идеологические трудовые ценности и массовые ценности населения.

входящих в понятие "труд", и возможность изменения их перечня в зависимости от психологических и культурных факторов.

⁶² Ю.А.Левада. Векторы перемен: социокультурные координаты изменений // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Выпуск 3. М., 1993. С.5 - 9.

⁶³ Совсем недавно, миллионы россиян были увлечены такими способами *легкого обогащения* как вложения денег под проценты, игра на рынке "акций" и т.п. И даже этот путь к успеху, который, вряд ли можно отнести к труду, даже в его более широком, "диверсифицированном" понимании, все же остается достаточно активной формой *деятельности*, предполагающей определенные усилия со стороны субъекта. (См. обсуждение этих явлений в материалах специального "Круглого стола": Простота лучше воровства. Обсуждение рекламной кампании "MMM" - Искусство кино, 1995, N1.)

Показано, что **социалистическая идеология** носила трудоцентристский характер. Она диктовала обязательность труда для всех членов общества, одновременно ограничивая разрешенные формы оплачиваемой занятости только работой на государство. Эта идеология утверждала приоритет "духовных" мотивов труда перед "материальными" и приоритет мотивов общественной пользы перед индивидуальной. В итоге, она *обосновывала требование от работника высоких трудовых затрат при низком материальном вознаграждении.*

Данные черты социалистической трудовой идеологии в чем-то созвучны идеологии протестантизма. В статье показаны сходства и различия между этими разными вариантами аскетической идеологии не только в их содержании, но и в функциях, которые они выполняли на соответствующих этапах социально-экономического развития.

В статье описаны основные изменения официальной трудовой идеологии, происходящие в России в ходе разворачивающейся сегодня "капиталистической революции": легитимизация различных форм занятости (включая и незанятость как частный случай), реабилитация индивидуально и материально ориентированной мотивации и др. Все эти изменения расширили диапазон трудовых возможностей и создали нормативные предпосылки для подъема трудовой активности.

Систематическое изучение трудовых **ценностей в массовом сознании** началось с социологического исследования, проведенного в начале 1960-х гг. под руководством В.А.Ядова, и его авторы пришли к научным выводам, в некоторых существенных чертах совпавшими с господствовавшей идеологической моделью.

Впоследствии социологи получали принципиально *разные результаты в зависимости от того, каким методом изучались трудовые ценности.* Один из этих методов ("метод корреляции удовлетворенностей") по сравнению с другими, менее изощренными, дает результаты, систематически смещенные в сторону идеального варианта, при котором человек преувеличивает значимость своего интереса к самому процессу работы и его содержательным результатам.

В начале 1990-х гг., уже на постсоциалистическом этапе развития России, появилась возможность провести первое *репрезентативное* исследование трудовых ценностей российского населения. Это исследование позволило также сравнить трудовые ценности россиян с ценностями населения других стран мира.

Выяснилось, что реальная массовая картина отношения россиян к труду

⁶⁴ Известно, например, что на единицу внутреннего валового продукта в России тратилось в 1992

весьма далека от тех норм ударного труда, которые предписывались социалистической трудовой идеологией. В сравнении с населением большинства развитых капиталистических стран у россиян оказались *слабее выражены* как раз *ценности активности, достижения и самоотдачи в труде* и, наоборот, *сильнее распространены ценности, подразумевающие возможность поменьше работать* (иметь более длительный отпуск, избегать чрезмерного давления на работе и т.п.)

При сравнении населения России с населением других стран мира по нескольким *интегральным параметрам* (индексам) выяснилось, что Россия (вместе с другими бывшими советскими республиками) занимает *крайние позиции по этим параметрам, заметно отличаясь от других стран*. В частности, она лидирует по таким характеристикам трудовых ценностей, как "Ориентация на хороший и надежный заработок при сокращении трудовых затрат" (которой противостоит "Бескорыстная ориентация на социально значимые трудовые достижения") и "Ориентация на работу как способ общения и служения обществу" (которой противостоит "Ориентация на работу как личную карьеру"), демонстрируя в обоих этих случаях установку на пассивность.

На следующем этапе анализа были предприняты сравнения трудовых ценностей *в разных социальных группах российского населения*. В большинстве сравниваемых групп общие черты преобладали над различиями. Но все же была обнаружена *одна социально-профессиональная группа, резко отличающаяся по своим трудовым ценностям от всех остальных*. Речь идет о российских предпринимателях: только в этой группе ценность "видеть конкретные, осязаемые результаты своего труда" вошла в число наиболее важных. (В целом же по России ориентация на достижение трудовых результатов выражена весьма слабо, и по соответствующему интегральному показателю российское работающее население имеет одно из самых низких значений в мире.) Таким образом, российские деловые люди демонстрируют признаки сильной мотивации достижения, которая является важнейшей психологической предпосылкой экономического подъема общества.

Несмотря на стремление к экономии трудовых усилий, ***многие россияне работают сегодня больше, чем до начала социально-экономических реформ***. Факты указывают на *два основных способа активной адаптации* российского населения к "экономике переходного периода". Первый из них заключается в *активизации труда в домашнем хозяйстве*, в том числе на принадлежащих семьям

садово-огородных участках. Для тех категорий населения, которые используют этот способ адаптации (а они принадлежат, в основном, к числу аутсайдеров нынешней российской экономики), *пассивность ориентаций в отношении труда, связанного с производством товаров и услуг на продажу, дополняется (и как бы компенсируется) активностью в домашнем хозяйстве.*

Второй способ адаптации связан с *дополнительными трудовыми усилиями людей, направленными на производство товаров и услуг на продажу*, и он характерен для экономически более благополучных групп населения. Эти действия вполне соответствуют приоритетности высокого заработка и дохода среди трудовых ценностей, но добиваться повышения заработка (или хотя бы компенсировать его фактическое снижение) приходится за счет мобилизации дополнительной трудовой энергии, что явно отличается от описанной выше (и, по-видимому, наиболее типичной) установки на минимизацию трудовых затрат. (Индикатором подобной *трудовой мобилизации* является широкое распространение множественной занятости, которая теперь не ограничивается административными запретами.)

Следовательно, у наиболее активной в сфере производства товаров и платных услуг части населения указанная установка воплощается в жизнь, скорее всего, за счет снижения работником *удельных* затрат своего труда, приходящихся на единицу приращения личного дохода и социального статуса.

Таким образом, и показатели индивидуальных ценностных приоритетов, и данные о реальной трудовой активности населения свидетельствуют о том, что мотивация наиболее инициативных участников экономического процесса, отличается от типичного для россиян пассивного отношения к труду по производству товаров и платных услуг. Причем, активная трудовая мотивация характерна сегодня не только для бизнес-элиты, но и для описанного Т.И.Заславской более массового бизнес-слоя российского общества⁶⁵, а также для некоторых других категорий населения. Воздействие, идущее со стороны этих лидирующих ("опережающих") социальных групп, может при благоприятных условиях оказать влияние и на другие слои общества, утверждая в них ценности трудовой активности, инициативы, ответственности и достижительности.

АННОТАЦИЯ К СТАТЬЕ В.С.МАГУНА

⁶⁵ Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: понятие, структура, идентификация // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. М., 1994. Выпуск 5.С.7 - 15.

В статье проанализирована трудовая идеология советского общества. Показано, что она носила трудоцентристский характер и придавала приоритетную значимость мотивам, связанным с интересом к процессу труда, самореализацией и общественным благом, неодобрительно (или амбивалентно) относясь к "материальным" интересам человека и, вообще, к мотивации, нацеленной на благополучие индивида и его семьи. Прослежены аналогии между социалистической и протестантской трудовой этикой, описаны изменения трудовых идеологием в постсоветской России.

Критически проанализированы социологические исследования массовых трудовых ценностей, начатые в СССР в 1960-е гг.

Современные массовые трудовые ценности российского населения рассмотрены в сравнении с ценностями населения 32 других стран мира (материалом для анализа послужили данные международного сравнительного исследования ценностей - World Values Survey, - осуществленного под руководством Р.Инглхарта). Выделено два основных параметра, описывающих трудовые ценности людей - "Бескорыстная ориентация на социально значимые трудовые достижения *versus* Ориентация на хороший и надежный заработок при сокращении трудовых затрат" и "Работа как способ общения и служения обществу *versus* Работа как личная карьера". Показано, что работающее население современной России занимает по обоим этим параметрам положение, близкое к краям, будучи, соответственно, ориентировано на хороший и надежный заработок при сокращении трудовых затрат и на работу как способ общения и служения обществу.

В заключительной части статьи рассмотрены соотношения между трудовыми ценностями и реальной трудовой активностью населения. Описано два способа активной адаптации людей к "экономике переходного периода": активизация труда в домашнем хозяйстве и дополнительные трудовые усилия, направленные на производство товаров и услуг на продажу. Сделан вывод о том, что претерпело изменение само понятие людей о труде, расширился набор легитимных форм трудовой деятельности.

RUSSIAN JOB VALUES IN THE IDEOLOGY AND MASS CONSCIOUSNESS

V. MAGUN

This paper starts with the analysis of the Soviet labour ideology. It was the labour-centered one and gave the first priority to the motivation concerned with intrinsic job value, employee's self-realization and benefit for the society. The "material" interests of the employees and their broader private motivation were treated by this ideology with derogation or ambivalence. Some similarities are discovered between the socialist and Protestant labour ethics and the job relevant ideological changes in postsoviet Russian society are described.

Empirical sociological studies of mass job values started in Soviet Union in 1960s and they are critically analysed in the paper.

The job values of currently working Russian population are compared with the job values of the working population from the 32 other countries of the world (the data were available through The World Values Survey inspired and directed by Prof. Ronald Inglehart). Factor analysis discovered two main dimensions describing the job values of the world population: "Non-profit value of the socially beneficial job results *versus* The value of the high and secure salary with low job effort" and "The value of the job as the means of communication and service to the society *versus* The value of the job as the part of professional career". The Russian population is located close to the poles on both of these dimensions demonstrating the preferences for high and secure salary with low job effort and for a job as a means of communication and service to the society.

The last part of the paper deals with the relations between the job values and the labour related activities. Two strategies of active adjustment to the transitional economy are discovered among Russians: The harder work in the household and the harder work in gainful employment (or self-employment). It is suggested that the very notion of labour has been changed recently and that this notion now embraces the broader range of legitimate ways of activity.