

В. С. Магун,
канд. психол. наук

V.S. Magun,
Candidate of Psychol. Sci.

ДИНАМІКА ТРУДОВИХ ЦІННОСТЕЙ РОСІЙСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ, 1991–2004 рр.¹

Abstract. The results of four mass representative polls executed in 1991–2004 are compared. It is established that the majority of labor values of the Russian workers underwent numerous changes for 14 post-reform years, which testifies to the lability of the mass labor culture and does not agree with extended ideas of its resistance to changes. It is shown that the essential changes of two integral value indices constructed on the basis of the factor analysis have occurred. The dominants of values of the “agenda” characteristic of the period under consideration are basic “materialistic” needs of workers and two strategies of their satisfaction: the strategy of dosed efforts (“comfort materialism”) and (less pronounced) the strategy of energetic actions oriented to high-level achievements (“energetic materialism”). The initiative self-realization and the personal responsibility have remained now at the periphery of the labor consciousness of the Russians, which sharply separates them from the workers of economically developed countries forming the “great eight”.

Соціально-економічні зміни, яких зазнає в останні півтора десятиліття російське суспільство, закономірно посилили інтерес дослідників до того, як люди ставляться до своєї праці.

Науковою передумовою цього зацікавлення послугувало відкриття М. Вебера, який показав, що фундаментальні соціально-економічні зрушення, пов'язані з виникненням капіталізму, не могли б здійснитися без нової трудової етики [Вебер, 1990]. Розвиваючи цю ідею, Д. Макклелланд на великому емпіричному матеріалі переконливо продемонстрував залежність економічних успіхів суспільства від вираження у людей, які становлять дане суспільство, мотивації їх досягнення [McClelland, 1961; Гекгаузен, 1986, с. 283–288].

¹ Стаття являє собою доопрацьовану версію тексту, перше опублікованого в “Российском журнале менеджмента” (2006. – Т. 4. – № 4). Автор висловлює глибоку вдячність В.Є. Гімпельсону, Р.І. Капелюшникову та А.Г. Щербакі за цінні зауваження й пропозиції. **ЗАКІНЧЕННЯ статті – у наступному номері журналу “Український соціум”.**

Зацікавленість проблемами трудової мотивації актуалізувалася й у зв'язку з практичними зусиллями, спрямованими на перетворення колишнього радянського суспільства. Необхідність посилити мотивацію до праці і добитися на цій основі більш високої його продуктивності була одним з ключових гасел, що легітимізували соціально-економічні й соціально-культурні трансформації кінця 1980-х – початку 1990-х рр. Реформатори гайдарівського призову резонно вважали, що інституціональні зміни – зняття обмежень на форми і способи докладання людиною своєї праці, розвиток підприємництва, відмова від ставлення до матеріальних потреб людей як до чогось негожого, від різноманітних “граничних” розмірів заробітку і від зрівнялівських настанов в оплаті праці – розкріпачать енергію людей, спонукатимуть їх до того, щоб більше працювати, стимулюватимуть високі домагання і прагнення їх здійснити, розбудять ініціативу. Основним у цих прогнозах був розрахунок на стимулюючу роль грошових винагород (які в умовах ринкової економіки легко перетворюються на різноманітні споживчі блага) і розвиток грошової мотивації, але одночасно очікувалося, що як способи реалізації цих “цільових” мотивів будуть розвиватися й інструментальні мотивації до прояву підвищеної трудової активності й ініціативи. Очікувалося також, що відкрите безробіття посилить мотивацію, пов'язану із збереженням свого робочого місця².

Існує й інша позиція: в наукових і публіцистичних текстах сьогодні вельми популярна думка про непіддатливість поглядів і цінностей людей серйозним змінам, і ця думка поширюється на ставлення людей до праці.

Багато хто з тих, хто дотримується такої позиції, відштовхуються від веберівської тези про протестантську етику: раз капіталізм (і головне, несамовита трудова енергія людей) в Європі виник на базі протестантської етики, то й нам для спонукання людей до трудових досягнень та успіху нового економічного ладу необхідна така ж ідеологія. Проте, як легко собі уявити, сьогодні в Росії більшість спостерігачів протестантської етики не знаходять, замість неї часто виявляючи “православну етику” чи “російський національний характер”, котрі, згідно з поширеними уявленнями, до енергійної праці і досягнення успіху не спонукають, а навпаки, заохочують аскезу, духовність, бідність.

Звідси зазвичай робиться висновок про марність намагань побудувати в Росії капіталізм і спонукати людей до енергійної праці. Якщо проаналізувати всі згадки про культуру, котрі циркулюють у даний час в Росії в публікаціях, то виявиться, що найбільш поширене змістовне завдання цих згадок – пояснення труднощів економічного і політичного реформування російського суспільства. Культура стала чимось на кшталт індульгенції, яку еліта й суспільство видають собі, щоб виправдати страх і небажання реформ.

² Слова В.І. Леніна про те, що “продуктивність праці, це... найголовніше для перемоги нового суспільного ладу” були сказані зовсім з іншого приводу, однак вони, як уявляється, також додавали цікавості до тематики, що розглядається.

У подібних побудовах, наведених тут, певно ж, украй схематично, є цілий ряд моментів, які викликають заперечення³. І найголовніше, у чому важко погодитися з поширеними судженнями про роль релігії і взагалі культурної спадщини, – це есенціалістський підхід до них, тобто ставлення як до застиглих, іманентних сутностей. Вважають, що культура – це раз і назавжди написана п'єса, сценарій (часто вживають ще слова “менталітет”, “архетип”, “культурний генотип”, “інституціональна матриця”), котрий упродовж століть знову й знову розігрується людьми, соціальними групами й соціальними інститутами. Конкретний зміст культурних традицій при цьому конструюється вельми довільно, у відповідності з політичними, ідеологічними чи навіть економічними завданнями тих, хто про них пише⁴.

Але ж добре відомо, що режисерські прочитання однієї й тієї ж п'єси від постановки до постановки міняються, та так, що зміст її при цьому може змінитися на протилежний, що велике значення для тієї чи іншої інтерпретації п'єси має соціальна епоха. Культура – також мінливе утворення. А якщо вона і містить якийсь сценарій, то такий, що може бути прочитаний і розіграний цілковито по-різному, подібно до того, як можуть різко відрізнятись одне від одного різні прочитання однієї й тієї ж п'єси⁵.

Можливість емпіричного вивчення змін трудових цінностей у масштабі країни з'явилася завдяки повторним репрезентативним опитуванням російського населення, здійсненим у 1990-х рр. у межах Всесвітнього дослідження цінностей⁶.

³ Зокрема, тепер стало ясно, що сильну мотивацію трудових досягнень може генерувати не лише протестантизм, а й інші релігії. Відомий американський соціолог П. Бергер пише, наприклад, що “цілком вірогідно, Вебер помилявся, вважаючи, що конфуціанство і східноазійські традиції перешкоджають модернізації суспільства” [Бергер, 1994, с. 36].

⁴ Про конструювання традицій див.: *The Invention of Tradition*. Eds. *E.Hobsbawm, T.Ranger* – Cambridge University Press, 1983. Російський переклад передмови до книги див.: http://www.vshu.ru/3/new_02410_01.doc. Ось, для прикладу, один з останніх за часом ґрунтовних текстів, де “винаходиться традиція”: *Сурков В.* Русская политическая культура. Взгляд из утопии – http://www.rus.ru/politics/docs/russkaya_politicheskaya_kultura_vzglyad_iz_utopii. Критичний аналіз цього тексту див.: *Архангельский А.* Между почвой и судьбой – <http://www.rian.ru/authors/20070614/67188667.html>.

⁵ Ряд переконливих фактів, які свідчать про швидку змінюваність культурних цінностей і звичаїв, наводиться, наприклад, у роботі [Росс, Нисбетт, 2000, с. 278–326]. Про мінливість цінностей у ході соціально-економічних реформ у сучасній Росії та інших країнах див.: [Ясин, 2003; Лапин, 2003].

Цей загальний підхід застосовний і до релігії, хоча, безперечно, релігійний канон охороняється суворіше, ніж літературно-драматургійний. Зокрема, православ'я, так часто згадуване як перешкода у формуванні трудової мотивації, орієнтованої на досягнення, насправді має декілька «прочитань». Пошлемося на авторитетну думку протоієрея В. Федорова (керівника Православного інституту місіології). Один підхід – він називає його “фундаменталістським” – бачить обов'язок віруючого в споглядальному самовдосконаленні, відході з “миру” і в пошуку на цьому шляху спасіння. Інший же підхід – “творчий” – вважає, що оскільки людина створена Богом, то на цей акт творення вона повинна відповідати “співробітництвом”. Такий підхід закликає людину до особистої відповідальності, розглядаючи її як вдячну відповідь Богові на акт творення [Федоров, 1997].

⁶ Координатором Всесвітнього дослідження виступає професор Р. Інглгарт (Університет штату Мічиган, США). Керівниками дослідження в Московському регіоні (кінець 1990 – початок 1991 рр.) були Є.І.Башкірова («Башкірова і партнери») та В.С. Магун (Інститут соціології РАН), загальноросійського дослідження на початку 1991 р. – В.Г. Андреенков (Інститут порівняльних соціальних досліджень), загальноросійським дослідженням, проведеним у травні – червні 1999 р., – Є. І. Башкірова.

Термін “цінність” багатозначний, його зміст не зафіксований навіть у межах однієї й тієї ж чи близьких наукових дисциплін [Steven, Piliavin, 2004]. У даній статті аналізуються індивідуальні цінності, і ми визначаємо їх як переконання людини в значущості (чи важливості) особисто для неї певного об’єкта чи явища. Цінність, таким чином, – це синонім небайдужості людини до того чи іншого аспекту дійсності. Згадана значущість усвідомлюється і переживається у двох випадках: або в ситуації, коли необхідний для збереження й розвитку індивіда об’єкт відсутній, або в ситуації, коли людина володіє тим, що необхідне, але це володіння не сприймається як стабільне, раз і назавжди дане. І те й інше переживання за певних умов може спонукати людину до активності, тобто може ставати *мотивом дії* [Магун, 1983]. Тому постановка питання про зміни трудових цінностей – це водночас і спроба розібратися в динаміці потенційних мотивів трудової діяльності.

Проблема стабільності – мінливості трудових цінностей далеко не байдужа для практики менеджменту. Якщо ціннісно-мотиваційні характеристики працівників міняються, то потрібні зміни і в типових стратегіях управління персоналом.

Якого роду винагороди за працю є сьогодні провідними для типового російсько-го працівника і в якому напрямі їх зміст мінявся впродовж пореформеного періоду? Як структуровані у свідомості людей очікувані ними винагороди і ті трудові ресурси, які вони готові затратити? Чи присутні хоча б у частини теперішніх російських працівників цінності і мотиви, які спонукають до трудового ентузіазму? Такі деякі з питань, які можуть хвилювати дослідників у зв’язку з проблематикою, яка розглядається.

Наші попередні дослідження підтвердили, що трудові цінності російських працівників, справді, міняються, причому ці зміни відбуваються протягом порівняно коротких проміжків часу – в межах одного десятиріччя [Магун, 2003].

Поширена думка про те, що зрушення у свідомості й стереотипах поведінки мають переважно поколінний характер, тобто зміни відбуваються лише в нових поколіннях молоді, яка проносить зафіксовані в молодості погляди й звички через усе життя [Дубин, 1995; Гордон, 1999; Alwin, 1990; Alwin, Scott, 1996]. Щоб перевірити ці припущення про поколінну природу ціннісних зрушень, згадані вище зміни в трудових цінностях були проаналізовані в залежності від віку респондентів, і вийшло, що чотири з п’яти виявлених ціннісних зрушень приблизно однаково представлені в різних вікових групах. Звідси було зроблено висновок, згідно з яким дані зрушення відбувалися не тільки серед молоді, а виникали у всіх поколіннях незалежно, у вигляді реакцій на одну й ту ж соціально-економічну і соціально-культурну ситуацію [Магун, 2000]⁷.

⁷ Стосовно політичних цінностей наші американські колеги вводять розподіл на два типи – “символічні” (в яких інформаційно-когнітивний компонент редукований, а емоційний сильно виражений) і “несимволічні” (більш раціональні й засновані на інформації, що надходить ззовні) і припускають, що ці типи підпорядковуються різним закономірностям вікових змін [Alwin, Krosnick, 1992]. Якщо таке розділення застосувати і до економічних цінностей, то тоді досліджувані тут цінності слід віднести, скоріше, до “символічних”.

Якщо виходити із згаданих вище есенціалістських поглядів на трудову культуру, то емпіричні дані про зміни трудових цінностей слід би трактувати в тому сенсі, що впродовж бурхливого десятиріччя 1990-х рр. змінилися існуючі архетипи, але це суперечить змістові самого поняття: уявлення про стійкість архетипів якраз і використовується для пояснення невіддатливості російської культури і суспільства змінам, що стимулювалися реформістськими групами російської еліти в кінці 1980-х і в 1990-і рр.!

У даній публікації ми продовжимо аналіз динаміки трудових цінностей, додавши дані, отримані у 2004 р. Розширення часового діапазону має принциповий характер: усі попередні виміри трудових цінностей були зафіксовані під час трансформаційного економічного спаду, а тепер уперше з'явилася можливість простежити, як мінялися російські трудові цінності під впливом тривалого періоду економічного зростання, що розпочалося 1999 р.

Дані 2004 р. були отримані в рамках опитування “Покоління і Гендер”, до анкети якого були включені ті ж запитання, котрі використовувалися в попередніх замірах, проведених у межах Всесвітнього дослідження цінностей⁸.

Об'єкт нашого аналізу – висловлювання людей стосовно важливості (значущості) для них різних аспектів роботи. Запитання, з допомогою якого визначали значущість аспектів роботи, звучало так: “Нижче перелічені деякі сторони трудової діяльності, які зазвичай вважаються важливими. Будь ласка, погляньте на них і виберіть ті, що важливі особисто для Вас”. І далі в анкеті перераховувалися 11 аспектів роботи, список яких наводиться нижче (табл. 1).

Із формулювання запитання видно, що число можливих виборів не обумовлювалося, а отже респондент міг назвати як важливі від 0 до 11 аспектів роботи. На основі виборів, здійснених респондентами, робилися висновки щодо цінності (суб'єктивної значущості) чи байдужості для них відповідних аспектів роботи. обраному аспектові роботи присвоювався бал “2”, не обраному – “1”⁹.

У списку, запропонованому респондентам, присутні всі основні категорії трудових цінностей: матеріальні і духовні, “внутрішні” і “зовнішні”, інструментальні й термінальні, індивідуальні й соціальні, які характеризують трудові блага і трудові затрати¹⁰.

⁸ Російське обстеження в рамках міжнародної програми “Покоління і Гендер” було проведено 2004 р. Незалежним інститутом соціальної політики (Москва) за фінансової підтримки Пенсійного фонду Російської Федерації і Наукового товариства Макса Планка (Німеччина). Концепція та інструментарій обстеження були адаптовані до російських умов Незалежним інститутом соціальної політики за участю Незалежної групи “Демоскоп” та Інституту демографічних досліджень ім. Макса Планка (Росток, Німеччина).

⁹ Звертаєм увагу, що система кодування в масиві Всесвітнього дослідження цінностей відрізняється: там вибраному респондентом аспекту роботи присвоюється, навпаки, нижчий бал. У межах даної статті система кодування змінена для зручності читачів. Варто також нагадати, що в опитуванні 1991 р. респондентам пропонувався список з 15 цінностей, який у подальшому (починаючи з хвилі 1995 р.) був скорочений до 11.

¹⁰ Водночас наведений список не повний: у ньому немає, наприклад, такого важливого показника, як санітарно-гігієнічні умови праці. Подібна неповнота належить до числа втрат, з якими доводиться миритися заради можливості використовувати наявні бази даних.

У всіх випадках опитування були проведені за вибірками, які репрезентують російське населення у віці від 18 до 75 років. Вибірка дослідження “Покоління і Гендер” (2004 р.) у кілька разів перевищувала російські вибірки Всесвітнього дослідження цінностей, що пояснюється специфічними завданнями цього демографічно орієнтованого проекту і ніяк не впливає на порівнянність даних. У статті аналізуються дані стосовно зайнятих і безробітних, котрі в сукупності становлять множину російських працівників (або “економічно активне населення”).

У *першому* розділі статті аналізуються окремі трудові цінності та їх динаміка, у *другому* викладаються результати факторного аналізу, описуються виявлені з його допомогою структура трудових цінностей (“ціннісні синдроми”) і побудовані на основі цієї структури інтегральні ціннісні індекси. У *третьому* розділі статті аналізується динаміка цих інтегральних ціннісних індексів, яка дозволяє в більш цілісному вигляді показати еволюцію російських трудових цінностей. (Проаналізувати еволюцію інтегральних індексів важливо і для того, щоб навести емпіричні аргументи проти ідеї незмінності цінностей – факти динаміки інтегральних ціннісних утворень виглядають у цьому контексті вагомніше, ніж описання того, як змінюються окремі цінності.) У *четвертому* розділі описані результати аналізу динаміки трудових цінностей в окремих підгрупах російських працівників, виділених на основі демографічних та професійно-посадових ознак. Цей більш диференційований аналіз дозволяє визначити, в яких саме соціальних групах відбуваються ті зміни, які спершу було виявлено в рамках усього аналізованого масиву.

1. Значимість різних сторін роботи та її динаміка

У табл. 1 наведено відповіді російських респондентів на запитання про те, що для них важливе в роботі, а також показано, як змінюються ці відповіді з 1991-го по 2004 р. Вона показує, якими були трудові цінності працюючих росіян на початку 1991 р., напередодні радикальних суспільних перемін. У це час лідирувала цінність високого заробітку, яка статистично надійно випереджала за частотою згадувань усі решту аспектів роботи, у тому числі і вельми поширену у нас цінність цікавої роботи¹¹. Що ж стосується цінностей активної самовіддачі, трудових і статусних досягнень, відповідальності, то вони посідали місця в нижній частині російського списку.

¹¹ Загалом у більшості країн світу лідирувала одна й та ж сама тріада трудових цінностей: хороший заробіток, цікава робота і хороші товариші. Люди хотіли заробляти, займаючись чимось не скучним і, бажано, в приємній компанії.

Таблиця 1

**Трудові цінності економічно активного населення Росії та їх динаміка
з 1991 по 2004 рр.**

Цінності*	Частота згадувань, %				Динаміка цінностей (показані статистично значимі відмінності в частоті згадувань цінностей у різні роки **)	Сім країн, які входять до «великої вісімки» (крім Росії), середня частота згадувань, %	
	1991р. (N = 1365)	1995 р. (N=1313)	1999 р. (N = 1575)	2004 р. (N = 6949)		1990–1991 рр.	1999–2000 рр.
Хороший зарібок	85	92	92	96	Ріст: 1995,1999 > 1991; 2004 > 1999,1995,1991	74	82
Надійне місце роботи	40	67	73	80	Послідовний ріст: 1995 > 1991; 1999 > 1995,1991; 2004 > 1999,1995,1991	58	70
Цікава робота	68	73	71	72	Ріст: 2004 > 1991	65	72
Зручні години (У 2004 р. – зручний графік роботи)	49	46	42	57	Ріст: 2004 > 1999,1995,1991; Зниження: 1999 < 1991	46	56
Можливість чогось досягти	28	41	40	44	Ріст: 1995,1999, 2004 > 1991	61	67
Робота, що поважається широким колом людей	40	49	46	36	Ріст: 1995,1999 > 1991; Зниження: 2004 < 1999,1995	32	39
Відповідність роботи здібностям	57	57	56	34	Зниження: 2004< 1999,1995,1991,	57	61
Велика відпустка	46	34	30	32	Зниження: 1995,1999, 2004 < 1991	30	38
Можливість ініціативи	30	30	32	24	Зниження: 2004 < 1999,1995,1991	52	54
Відповідальна робота	21	25	27	20	Ріст: 1999 > 1991; Зниження: 2004 < 1999,1995	51	53
Не надто напружена робота	20	18	17	18	–	28	38

* Цінності розташовані в порядку зменшення їх популярності у 2004 р.

** Для оцінки статистичної значущості відмінностей застосований популяр Тамхена, $p < 0,05$).

Для виявлення статистичної значущості відмінностей у популярності однієї і тієї ж цінності в різні роки був застосований однофакторний дисперсійний аналіз (критерій Тамхена, $p < 0,05$). За вісім років, з 1991 по 1999, зросла частота згадувань надійності місця роботи, можливості чогось досягти, поваги до роботи з боку оточення, відповідальності, хорошого зарітку і, навпаки, рідше стали згадуватися тривала відпустка та зручні години роботи. У цілому ці зміни свідчать про активізацію прагнень до винагород (грошових, моральних), до того, щоб вони були стабільними, а отже про готовність людей платити за все це результативною працею.

Проміжні дані, зібрані в 1995 р., дозволяють більш детально простежити характер змін. Цей більш детальний аналіз показує, що основні зрушення відбулися на 1995 р., а в наступні три роки ситуація або зовсім не змінилася, або зрушувалася в той же бік, але не набагато.

У зрушеннях, зафіксованих при порівнянні 1999-го та 1991 рр., вочевидь, відобразилися добре відомі процеси, які відбувалися в російській економіці впродовж 1990-х рр. З одного боку, це були явища, які відповідали планам реформаторів і були пов'язані передусім з розвитком нового для Росії приватного сектора: руйнування колишніх обмежень на активність та ініціативу, зняття “граничних” розмірів заробітку і досягнень, вивільнення праці і виникнення нових можливостей; сюди ж можна віднести і передбачене реформаторами виникнення відкритого безробіття [Magun, 1996]. З іншого боку, це явища, породжені економічним спадом та специфічним способом адаптації до нього російського ринку праці: деградація багатьох робочих місць і наближення зайнятих на них до стану, близького до безробіття (за рахунок низької зарплатні, її затримок, незавантаженої, вимушених відпусток і викликаного усім цим зниження престижу відповідних видів зайнятості) [Капелюшников, 2001; Gimpelson, Lippoldt].

Зрозуміло, що явища першої групи, які мають переважно конструктивний характер, явно вели до зростання популярності цінності досягнення (“можливості чогось досягти”), але водночас вони могли внести свій вклад і в зростання привабливості високих заробітків, і в утрату зацікавленості тривалою відпусткою (яка не “вписується” в нові, орієнтовані на досягнення стратегії). Явища другої групи пояснюють зростання популярності заробітку, гарантій зайнятості, потреби у повазі до своєї праці, а також зниження актуальності такого блага, як тривала відпустка (багато хто в ці роки став потерпати саме через вимушені відпустки).

У двох випадках зрушення доволі значні: частота згадувань і про гарантії зайнятості, і про можливість досягнень зросла у півтора разу; при цьому помітно підвищився ранг зазначених аспектів праці в ієрархії цінностей. Показово, що цінності, що зазнали найбільшого злету популярності, являють собою два протилежних полюси формули “гарантії проти можливостей”, яка, як пише Б.В. Дубін, яскраво виражає “зміст суспільного життя і полюси масової свідомості в Росії після гайдарівських реформ” [Дубин, 1997, с. 297].

Якщо поглянути на цінності, що втілюють орієнтацію на активність та досягнення (а їх розвиток належав до вихідних настанов ліберальних реформ), то можна констатувати, що на кінець 1990-х рр., порівняно з початком десятиліття, ситуація певною мірою поліпшилася: це знайшло вияв у зростанні популярності досягнень і відповідальності¹² та підвищенні загальної готовності трудитися (зниження значущості

¹² “Відповідальність” означає, що за роботу доводиться відповідати, оскільки її результати важливі для оточуючих. У зв'язку із цим за всіх інших рівних умов виконувати відповідальну роботу – це більше досягнення, ніж просто виконати роботу. Крім того, відчувати почуття відповідальності в ситуації невизначеної (чи “дифузної”) відповідальності означає брати на себе виконання тих чи інших дій, чого у разі відсутності такого почуття людина не робить. Таким чином, відповідальність – це завжди передумова більш високої активності.

“великої відпустки”). Але можливість ініціативи не стала більш популярною, і це незважаючи на те, що свобода й ініціатива входили до ціннісно-ідеологічного ядра програми не лише економічних, але й політичних та культурних трансформацій 1990-х рр. Даний факт свідчить про надзвичайну складність забезпечення зрушень в бік ініціативи – більшу, ніж складності стимулювання загальної орієнтації на досягнення і навіть відповідальності [Vrum, 1996].

Якщо порівняти напрям російських зрушень з рейтингом трудових цінностей, що розглядаються, в семи економічно і політично просунутих країн світу, які входять у “велику вісімку”, то побачимо, що три найбільш помітні зрушення, котрі сталися в трудових цінностях росіян з 1991-го по 1999 р., ішли якраз у напрямі зближення з цими країнами. Як наслідок, значущість гарантій зайнятості (“надійного місця роботи”) і тривалої відпустки в 1999 р. стала мало відрізнятися від значущості цих характеристик в країнах “сімки”. Що ж стосується аспектів праці, які передбачають досягнення певних неординарних результатів. То в цьому відношенні між Росією і світовими лідерами поки що залишаються вельми помітні відмінності: рейтинг “можливості чогось досягти” і “можливості виявляти ініціативу” у 1999 р. в Росії в 1,7–1,8 разу нижчий. Усе це свідчить про те, що *наздогнати країни “сімки” за значущістю страху безробіття, який відображає мотивацію уникання, Росії виявилось значно легше, ніж наблизитися до них за виявом мотивації досягнення.*

У даній статті ми вперше маємо можливість проаналізувати подальші зміни російських трудових цінностей, використовуючи дані опитування 2004 р. Приступаючи до аналізу, ми виходили з того, що п’ятирічний період. Що минув з часу попереднього вимірювання, був першим в історії наших спостережень порівняно тривалим періодом економічного зростання, що неодмінно повинно було позначитися на трудових цінностях російських працівників. Передусім ми чекали, що зміни підуть саме в бік подальшого підвищення цінностей активності і досягнень і що, нарешті, зросте рейтинг ініціативи.

Як з’ясовується (табл. 1), вимірювання з 1999-го по 2004 р. справді відбулися, причому більш численні й помітні, ніж за будь-який з попередніх інтервалів між сусідніми спостереженнями. Але їх зміст не збігся з очікуваним. Ще частіше почав згадуватися хороший заробіток – тепер його назвав практично кожний опитаний. Як і в минулі роки, тривало зростання значення надійності місця роботи, вона також стала важливою для більшості – 80% респондентів. І третє помітне підвищення заторкнуло показник, який у попередній період, навпаки, дещо знижувався, – на 15 процентних пунктів зросла важливість зручного часу роботи (ця зміна, щоправда, скоріш за все, була пов’язана з порушенням тотожності формулювань самого запиту: із заміною “зручних годин роботи” на “зручний графік роботи”). Показник “можливість чогось досягти” не зазнав статистично значущих змін, але ті “досяжницькі” цінності, які безпосередньо пов’язані із зростанням статусу й заробітку, за ці роки стали для росіян більш важливими. До нашого набору цінність “просування” включена не була, але інше дослідження, в якому порівнювалися дані 1998-го і 2005 р.,

показало, що рейтинг “хороших возможностей для просування” зріс [Хахулина, 2006]¹³.

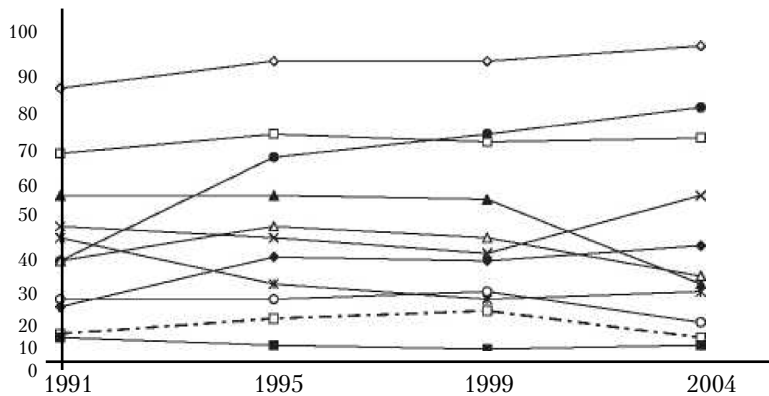
Інша група змін свідчить про те, що з 1999-го по 2004 р. значимість ряду аспектів роботи, навпаки, зменшилася. Більш ніж на третину скоротилася частка тих, хто вважав важливим для себе відповідність роботи здібностям (раніше, протягом 1990-х рр. даний показник практично не змінювався). Це найбільша зміна з усіх, які відбулися за період, що розглядається, – цілих 22 процентних пункти. Знизилася також частка тих, хто вважав важливою для себе повагу до своєї діяльності з боку оточення, – з 1991-го по 1999 р. вона, навпаки, дещо підвищувалася. Знизилася, всупереч нашим очікуванням, популярність двох трудових цінностей, зростання яких входило у вихідні цілі реформ кінця 1980–1990-х рр., – для меншої частини людей тепер стали важливими ініціатива і відповідальність у роботі (упродовж 1990-х рр. перший із цих показників не змінювався, а “відповідальність” на 1999 р. дещо підвищилася, але до 2004 р. – повернулася на початковий рівень 1991 р.).

Як можна пояснити отримані результати? Помилка в припущеннях, що стосувалися росту ініціативи та інших форм активності, не пов’язаних прямо з отриманням додаткової матеріальної винагороди, пояснюється, очевидно, тим, що ми недооцінили ступеня невдоволеності російських громадян своїм матеріальним становищем. Про те, наскільки невдоволеність значна, свідчить, зокрема, той факт, що впродовж усіх 1990-х рр. за показниками “матеріалізму” й “орієнтації на виживання”, розробленими Р. Інглгартом, Росія стабільно перебувала в числі світових лідерів [Андреевкова, 1994; Inglehart, 1997; Vaker, 2000]. Тому цілком закономірно, що як тільки почалося економічне зростання і в значної частини людей, раніше позбавлених можливості “нормально” заробляти, така можливість з’явилася, вони заради цього пішли на всі мислимі й немислимі жертви: відмовлялися від роботи за фахом (звідси різке падіння “відповідності роботи здібностям”), готові були пожертвувати соціальним визнанням їхньої роботи і її націленістю на соціально значимий результат (“повагою роботи широким колом людей” і її “відповідальністю”), а також свободою прояву власної активності (“ініціативою”).

Нагадаємо, що найпростіша жертва – вільним від роботи часом (те, що відображається в цінності “велика відпустка”) – була принесена раніше, в 1990-і рр. Особливість же тих жертв, які пішли в хід в останнє п’ятиріччя, полягає в тому, що тепер вони заторкнули сам зміст праці, тобто такі аспекти роботи, цінність яких у 1990-і рр. не знижувалася. Залишилася не заторкнутою змінами лише цінність “цікавої роботи”, на якій тепер у більшості працівників сконцентровані усі змістовні вимоги до праці. Для людини, не готової витратити зайві сили на роботу, перевага “цікавості”

¹³ Прямі зіставлення аналізованих у даній статті даних з матеріалами інших дослідників, на жаль, ускладнені, передусім, з методичних причин: неоднакові переліки пропонованих респондентам трудових цінностей, різняться завдання респондентам (в одних випадках їх просять ранжувати цінності, а в інших – оцінювати кожну з них окремо) і т. п. Але незважаючи на це, можна констатувати певні збіги. Так, Л.А. Хахуліна встановила, що лідируючими для росіян у 2005 р. були цінності високого заробітку, гарантій збереження робочого місця і цікавої роботи [Хахулина, 2006]; аналізуючи дані 2007 р., до висновку про найбільшу важливість заробітку як критерію вибору роботи прийшла також І. Шмерліна [Шмерліна, 2006] та працівники ВЦІОМу [ВЦІОМ, 2007].

полягає в тому, що цей вид задоволення від роботи можна отримувати, не докладаючи понаднормативних зусиль, і це відрізняє гедоністичну вимогу “цікавої” роботи від запиту на роботу, де потрібно виявляти ініціативу чи відповідальність.



Хороший заробіток*
Надійне місце роботи
Цікава робота
Зручні години
(У 2004 р. — зручний графік) роботи

Можливість чогось досягти
Робота, що поважається широким колом людей
Відповідність роботи здібностям

Велика відпустка
Можливість ініціативи
Відповідальна робота
Не надто напружена робота

* Цінності розташовані в порядку зменшення їх популярності у 2004 р.

Рис. 1. Динаміка значимості трудових цінностей економічно-активного населення Росії, 1991–2004 рр.

(% опитаних, котрі вказали той чи інший аспект роботи як важливий)

На рис. 1 наочно представлена ієрархія значимості різних аспектів праці у кожній із чотирьох часових точках опитування. Як бачимо, з 11 ліній лише 4 (котрі відображають на рисунку динаміку цінностей заробітку, ініціативи, відповідальності і не надто напруженої роботи) не мають перетинів чи їх перетини малопомітні. Це означає, що відносна важливість решти трудових цінностей, їх ієрархія протягом періоду, що розглядається, мало змінювалися. До найбільш помітних змін належать піднесення “надійного місця роботи” з 6–7-го рангу в 1991 р. до 2-го у 2004 р., пониження цінності “великої відпустки” – з 5-го місця в 1991 р. до 8-го у 2004 р., а також піднесення “можливості чогось досягти” – з 9-го на 5-е місце.

Ознайомившись з описаними у цьому параграфі результатами, прихильники усталеності цінностей та їх невіддатливості змінам можуть заперечити, що тут мова йде про порівняно окремі показники, які, можливо, не можуть іменуватися цінностями. Не будемо вступати в суперечку стосовно термінів, замість цього спробуємо отримати більш інтегральні ціннісні показники і довести, що й вони також змінюються.

- Андреевкова А. В. 1994. Материалистические/постматериалистические ценности в России // Соц. исслед. – 1994. – № 11. – С. 73–81.
- Аузан А.А. Договор-2008: критерии справедливости. – 2006 <http://www.polit.ru/lectures/2006/05/18/auzan.html>
- Бергер П. Капиталистическая революция: 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе / Пер. с англ. Г.П. Бляблиной. – М.: Прогресс, 1994.
- Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / Пер с нем. М.И. Левиной // М. Вебер. Избр. произведения: Пер. с нем. под ред. Ю.Н. Давыдова. – Москва: Прогресс, 1990.
- ВЦИОМ. Главное в работе – это зарплата // Пресс-выпуск – 2007. – № 684. – 26 апр.
- Гордон Л. А. Времена и сроки демократических перемен: тяжкая медлительность исторического движения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1999. – № 5. – С. 17–23.
- Дубин Б.В. О поколенческом механизме социальных сдвигов // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Т.И. Заславская (ред.). Вып. II. – М.: Моск. школа соц. и экон. наук, 1995. – С. 237 – 247.
- Дубин Б.В. Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Т.И. Заславская (ред.) и др. – М.: Интерцентр, 1997. – Вып. IV. – С. 291–302.
- Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУВШЭ, 2001.
- Кутрянова З.В. Трудовая мотивация // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1993. – № 6. – С. 32–36.
- Кутрянова З.В., Хибовская Е.А. Рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1994. – № 3. – С. 16–22.
- Латин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Соц. исслед. – 2003. – № 6. – С. 78–87.
- Магун В.С. О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью // Вопросы психологии. – 1978. – № 6 – С. 86–93.
- Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л.: Наука, 1983 (См. Интернет-версию: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/184520.html>).
- Магун В.С. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Т.И. Заславская (ред.). – М.: Моск. школа соц. и экон. наук, 1993. – Вып. II. – С. 137–151.
- Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. – 1998а. – Т. 3. – № 4. – С. 113–144.
- Магун В. С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество / В.А. Ядов (ред.). – М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. С. 430–448.
- Магун В.С. Смена диапазона // Отечественные записки. – 2003. – № 3. – С. 260–278.
- Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения // Мы и они. Россия в сравнительной перспективе / В.Мау, А.Мордашев, Е.Турунцев (ред.). – М.: Ин-т экономики переходного периода, 2005. – С. 117–156.
- Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социол. исслед. – 1993. – № 9. – С. 73–83.
- Магун В. С., Литвицева А. З. Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90–80-е годы. – М.: Ин-т социологии РАН, 1993.
- Магун В.С., Энговатов М.В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985–2005 гг.) // Отечеств записки. – 2006. – № 3. – С. 76–96.
- Найшуль В.А. Революция и справедливость. – М.: ОГИ, 2005. Обзор социальной политики в России. Начало 2000-х // Под ред. Т.М. Малевой. – М.: Независимый ин-т социальной политики, 2007.
- Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 / В.С. Магун (ред.). – М.: Ин-т социологии РАН, 1998б.

- Росс Л., Нисбетт Р.* Человек и ситуация: Уроки социальной психологии / Пер. с англ. В.В. Румынского; под ред. Е.Н. Емельянова и В.С. Магуна. – М.: Аспект Пресс, 2000.
- Соколов Ж.* Наш российский электорат: как много дум наводит он // Коммерсантъ. – 1993. – № 9. – С. 5.
- Федоров В.Ф.* Фундаментализм и творческая свобода Российского Православия // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Т.И. Заславская и др. (ред.). М.: Интерцентр, 1997. – Вып. IV. – С. 353–359.
- Хахулина Л.* Труд в системе жизненных ориентаций российского населения // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2006. – № 5 (85). – С. 28–37.
- Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / Пер. с нем.; под ред. Б.М. Величковского. – М.: Педагогика, 1986. – Т. 1.
- Чайковская Н.В., Эйдельман Я.Л.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. – 2000. – № 11-12. – С. 104–117.
- Шмерлина И.О.* трудовых ценностях и привычке к работе. (Заметки по материалам текущих исследований) // Социальная реальность. Журнал социол. наблюдений и сообщений. – 2007. – № 4. – С. 46–66.
- Эткинд А.М.* Эмоциональные компоненты самоотчетов и межличностных суждений // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 106–112.
- Ясин Е.Г.* Модернизация экономики и система ценностей. – М.: ГУ – ВШЭ, 2003.
- Abbott A.* The New Occupational Structure. What Are the Questions // Working in America. Continuity, Conflict, and Change/A.S. Wharton (ed.). – Mountain View, Ca.: Mayfield Publishing Company, 1998.
- Alwin D.* Cohort Replacement and Changes in Parental Socialization Values // Journal of Marriage and the Family. 1990. Vol. 52 (May). P. 347–360.
- Alwin D., Scott J.* Attitude Change: Its Measurement and Interpretation Using Longitudinal Surveys // Understanding Change in Social Attitudes / B.Taylor, K.Thomson (eds.). – Aldershot: Dartmouth, 1996.