

ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ, 1991–2004 гг.

В. С. МАГУН

Институт социологии РАН

В статье сравниваются данные четырех массовых репрезентативных опросов, проведенных в 1991–2004 гг. Установлено, что большинство трудовых ценностей российских работников претерпело за 14 пореформенных лет многочисленные изменения, и это свидетельствует о лабильности массовой трудовой культуры и не согласуется с распространенными утверждениями о ее неподатливости изменениям. Существенные изменения произошли и в выраженности двух интегральных ценностных индексов, построенных на основе факторного анализа.

Доминантами ценностной «повестки дня», характерной для рассматриваемого периода, оказались базовые, «материалистические» мотивы работников и две стратегии их воплощения в жизнь — стратегия дозированных усилий и стратегия энергичных действий, ориентированных на высокие достижения. Инициативная самореализация, личная ответственность и поиск социального признания остаются пока на периферии трудового сознания россиян.

Социально-экономические перемены, переживаемые в последние 15 лет российским обществом, закономерно усилили интерес к тому, как люди относятся к своему труду.

Научные предпосылки этого интереса — открытие М. Вебера, показавшего, что фундаментальные социально-экономические сдвиги, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться без новой трудовой этики [Вебер, 1990]. Развивая данную идею, Д. Мак-

клелланд на большом эмпирическом материале убедительно продемонстрировал зависимость экономических успехов общества от выраженности у людей, образующих это общество, мотивации достижения [McClelland, 1961; Хекхаузен, 1986, с. 283–288].

Интерес к проблемам трудовой мотивации актуализировался и в связи с практическими усилиями, нацеленными на преобразование бывшего советского общества. Необходимость усилить мотивацию

Автор выражает глубокую благодарность В. Е. Гимпельсону, Р. И. Капелюшникову, Е. Н. Даниловой и двум анонимным рецензентам за ценные замечания и предложения.

© В. С. Магун, 2006

к труду и добиться на этой основе более высокой его производительности была одним из ключевых лозунгов, легитимизировавших революционные социально-экономические и социально-культурные трансформации конца 1980-х — начала 1990-х гг. Те, кто обосновывал и планировал реформы, резонно предполагали, что институциональные изменения — снятие ограничений на формы и способы приложения человеком своего труда, развитие предпринимательства, отказ от отношения к материальным потребностям людей как к чему-то предосудительному, от разнообразных «потолков» заработка и от уравнительных установок в оплате труда — раскрепостят энергию людей, побудят их к тому, чтобы больше работать, будут стимулировать высокие притязания и желание их осуществить, разбудят инициативу. Основными в этих прогнозах были расчеты на стимулирующую роль денежных вознаграждений (которые в условиях рыночной экономики легко превращались в разнообразные потребительские блага) и развитие денежной мотивации, но одновременно ожидалось, что в качестве способов реализации этих «целевых» мотивов будут развиваться и инструментальные мотивации к проявлению повышенной трудовой активности и инициативы. Ожидалось также и возникновение открытой безработицы, что должно было усилить мотивацию, связанную с сохранением работником своего рабочего места.¹

Существует и иная позиция: в научных и публицистических текстах сегодня очень популярно мнение о неподатливости взглядов и ценностей людей серьезным изменениям, и оно распространяется и на отношение людей к труду.

Многие из тех, кто придерживается подобной позиции, отталкиваются как

¹ Слова В. И. Ленина о том, что «производительность труда — это... самое главное для победы нового общественного строя», были сказаны совсем по другому поводу, тем не менее они, как представляется, тоже добавляли интереса к рассматриваемой тематике.

раз от веберовского тезиса о протестантской этике: раз капитализм (и главное — бешеная трудовая энергия людей) в Европе возник на базе протестантской этики, то и нам для побуждения людей к трудовым достижениям и успеха нового экономического строя необходима такая же по типу идеология. Но, как легко себе представить, сегодня в России большинство наблюдателей протестантскую этику не находят и вместо нее часто обнаруживают «православную этику» или «русский национальный характер», которые, согласно распространенному мнению, к энергичному труду и достижению успеха вовсе не побуждают, а, напротив, поощряют аскезу, духовность, бедность.

Отсюда обычно делается вывод о тщетности попыток построить в России капитализм и побудить людей к энергичному труду. Взамен этого превозносится культурное своеобразие и «особый путь» развития страны, воспеваются пьянство (от «Иронии судьбы...» до «Особенностей национальной охоты»), разоблачаются преуспевающие бизнесмены (которые на поверку все оказываются бандитами), оправдывается безответственность² и т. п. Вообще, если проанализировать все упоминания о культуре в циркулирующих в настоящее время в России текстах, то обнаружится, что наиболее распространенная смысловая задача этих упоминаний — объяснение трудностей экономического и политического реформирования российского общества. Культура стала чем-то вроде индульгенции на нерезультируемость.

В подобных построениях, воспроизведенных здесь, конечно, крайне схематично, имеется целый ряд моментов, вызы-

² М. Соколов, говоря об одном из политиков, пронизательно и не без иронии заметил, что он добился успеха на парламентских выборах благодаря пониманию ужаса части избирателей «перед необходимостью работать и зарабатывать и обещанию эту надуманную проблему ликвидировать» [Соколов, 1993, с. 5].

вающих возражения.³ И самое главное, в чем трудно согласиться с распространенными рассуждениями о роли религии и вообще культурного наследия, — это эссенциалистский подход к ним, т. е. отношение как к застывшим, имманентным сущностям. Полагают, что культура — это раз и навсегда написанная пьеса, сценарий (часто употребляют еще слова «менталитет», «архетип», «культурный генотип», «институциональная матрица»), который на протяжении веков снова и снова разыгрывается людьми, социальными группами и социальными институтами. Но ведь хорошо известно, что режиссерские «прочтения» одной и той же пьесы от постановки к постановке меняются, да так, что смысл ее при этом может трансформироваться на противоположный, что большое значение для той или иной интерпретации пьесы имеет социальная эпоха. Культура — это тоже, конечно, меняющееся образование. А если она и содержит некий сценарий, то такой, который может быть прочтен и разыгран совершенно по-разному, подобно тому как могут резко отличаться друг от друга разные прочтения одной и той же пьесы.⁴

Один из способов эмпирического изучения массовой трудовой мотивации — исследование трудовых ценностей, т. е. высказываний людей о том, что для них важно, значимо в работе. Возможность наблюдать изменения трудовых ценно-

стей в масштабе страны появилась благодаря повторным репрезентативным опросам российского населения, осуществленным в 1990-х гг. в рамках Всемирного исследования ценностей.⁵

Термин «ценность» многозначен, его содержание не зафиксировано даже в рамках одной и той же или близких научных дисциплин [Hitlin, Piliavin, 2004]. В данной статье анализируются индивидуальные ценности, и мы определяем их как

Этот общий подход применим и к религии, хотя, конечно, религиозный канон охраняется строже, чем литературно-драматургический. В частности, православие, столь часто упоминаемое как препятствие к формированию ориентированной на достижения трудовой мотивации, на самом деле имеет несколько «прочтений». Одно из них — старообрядчество, и то, что это направление православия обладало сильнейшим потенциалом, вдохновлявшим людей на труд, хорошо известно еще по первой попытке «строительства капитализма» в России. Кроме того, сегодня тоже существуют различные интерпретации православия, ведущие к совершенно разным последствиям для трудовой этики. Сошлемся на авторитетное мнение протоиерея В. Федорова (руководителя Православного института миссиологии). Один подход — он называет его «фундаменталистским» — видит долг верующего в созерцательном самосовершенствовании, уходе из «мира» и поиске на этом пути личного спасения. Другой же подход — «творческий» — полагает, что поскольку человек сотворен Богом, то на этот акт творения он должен отвечать «сотрудничеством». Данный подход призывает человека к личной ответственности, рассматривая ее как благодарный *ответ* Богу на акт творения [Федоров, 1997].

⁵ Координатором Всемирного исследования выступает профессор Р. Инглхарт (Университет штата Мичиган, США). Руководителями исследования в Московском регионе (конец 1990 — начало 1991 г.) были Е. И. Башкирова («Башкирова и партнеры») и В. С. Магун (Институт социологии РАН), общероссийского исследования в начале 1991 г. — В. Г. Андреев (Институт сравнительных социальных исследований). Общероссийским исследованием, проведенным в конце 1995 г., руководили Е. И. Башкирова и Х.-Д. Клингеман (Берлинский центр социальных исследований), общероссийским исследованием, проведенным в мае–июне 1999 г., — Е. И. Башкирова.

³ В частности, стало ясно, что сильную мотивацию трудовых достижений может генерировать не только протестантизм, но и другие религии. Известный американский социолог П. Бергер пишет, например, что «по всей вероятности, Вебер ошибался, полагая, что конфуцианство и восточноазиатские традиции препятствуют модернизации общества» [Бергер, 1994, с. 36].

⁴ Ряд убедительных фактов, свидетельствующих о быстрой изменчивости культурных ценностей и обычаев, приводится, например, в работе [Росс, Нисбетт, 2000, с. 278–326]. Об изменчивости ценностей в ходе социально-экономических реформ в современной России и в других странах см.: [Ясин, 2003; Лапин, 2003].

убеждения человека в значимости (или важности) лично для него некоторого объекта или явления. Ценность, таким образом, — это синоним равнодушия человека к тому или иному аспекту действительности. Упомянутая значимость осознается и переживается в двух случаях — в ситуации, когда необходимый для сохранения и развития индивида объект отсутствует, либо в ситуации, когда человек обладает тем, что необходимо, но это обладание не воспринимается как стабильное, раз и навсегда данное. И то и другое переживание при определенных условиях может побуждать человека к активности, т. е. становиться *мотивом действия* [Магун, 1983]. Поэтому постановка вопроса об изменении трудовых ценностей — это одновременно и попытка разобраться в динамике потенциальных мотивов трудовой деятельности.

Проблема стабильности–изменчивости трудовых ценностей далеко не безразлична для практики менеджмента. Если ценностно-мотивационные характеристики работников меняются, то требуются изменения и в типовых стратегиях управления персоналом.

Какого рода вознаграждения за труд являются сегодня ведущими для типичного российского работника и в каком направлении их содержание менялось на протяжении пореформенного периода? Как структурированы в сознании людей ожидаемые ими вознаграждения и те трудовые затраты, которые они готовы нести? Присутствуют ли хотя бы у части сегодняшних российских работников ценности и мотивы, побуждающие к трудовому энтузиазму? Таковы некоторые из вопросов, которые могут волновать менеджеров в связи с рассматриваемой проблематикой. Знание ответов на них может повлиять как на практику отбора персонала, так и на управление теми, кто уже работает в организациях.

Наш предшествующий анализ подтвердил, что трудовые ценности российских работников действительно меняются, при-

чем эти изменения происходят на протяжении сравнительно коротких промежутков времени — в рамках одного десятилетия [Магун, 2000; 2003].

Более мягкий вариант скептического отношения к ценностным изменениям связан с убеждением в том, что сдвиги в сознании и стереотипах поведения носят преимущественно поколенческий характер, т. е. изменения происходят только у новых поколений молодежи, которая затем пронесит эти зафиксированные в молодости взгляды и привычки через всю жизнь [Дубин, 1995; Гордон, 1999; Alwin, 1990; Alwin, Scott, 1996]. Чтобы проверить эти предположения о поколенческой природе ценностных сдвигов, упомянутые выше изменения в трудовых ценностях были проанализированы в зависимости от возраста респондентов, и оказалось, что четыре из пяти обнаруженных ценностных сдвигов примерно одинаково представлены в разных возрастах. Отсюда был сделан вывод, согласно которому данные сдвиги происходили не только у молодежи, а возникали у всех поколений независимо, в виде реакций на одну и ту же социально-экономическую и социально-культурную ситуацию [Магун, 2000].⁶

Если исходить из эссенциалистских взглядов на трудовую культуру, то эмпирические данные об изменениях трудовых ценностей следовало бы истолковать в том смысле, что на протяжении бурного десятилетия 1990-х гг. изменились соответствующие архетипы, но это проти-

⁶ Применительно к политическим ценностям наши американские коллеги вводят разделение на два типа — «символические» (в которых информационно-когнитивный компонент редуцирован, а эмоциональный сильно выражен) и «несимволические» (более рациональные и основанные на поступающей извне информации) и предполагают, что оба типа подчиняются разным закономерностям возрастных изменений [Alwin, Krosnick, 1992]. Если подобное разделение существует и среди экономических ценностей, то тогда исследуемые нами ценности следует отнести скорее к «несимволическим».

воречит смыслу самого понятия: представление об устойчивости архетипов как раз и используется для объяснения неподатливости российской культуры и общества изменениям, стимулировавшим-ся реформистскими группами российской элиты в конце 1980-х и в 1990-е гг.!

В данной публикации мы продолжим анализ динамики трудовых ценностей, добавив к нему данные, полученные в 2004 г. Расширение временного диапазона имеет принципиальный характер: все предшествующие изменения трудовых ценностей были зафиксированы на протяжении трансформационного экономического спада, а теперь впервые появляется возможность проследить, как модифицировались российские трудовые ценности под влиянием длительного периода экономического роста, начавшегося в 1999 г.

Данные 2004 г. были получены в рамках опроса «Поколения и гендер», в анкету которого были включены те же вопросы, которые использовались в предшествующих замерах, проведенных в рамках Всемирного исследования ценностей.⁷

Объект нашего анализа — высказывания людей о важности (значимости) для них различных аспектов работы. Вопрос, с помощью которого определялась значимость аспектов работы, звучал в анкете следующим образом: «Ниже перечислены некоторые стороны трудовой деятельности, которые обычно считаются важны-

ми. Пожалуйста, посмотрите на них и выберите те, которые важны лично для Вас». И далее в анкете перечислялись 11 аспектов работы, список которых приводится ниже (табл. 1).

Из формулировки вопроса видно, что число возможных выборов не оговаривалось, и, следовательно, респондент мог назвать в качестве важных от 0 до 11 аспектов работы. На основе выборов, совершенных респондентами, делались заключения о ценности (субъективной значимости) или о безразличии для них соответствующих аспектов работы. Выбранному аспекту работы присваивался балл «2», невыбранному — балл «1».⁸

Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал все основные их категории — материальные и духовные, «внутренние» и «внешние», инструментальные и терминальные, индивидуальные и социальные, характеризующие трудовые блага и трудовые затраты.⁹

Во всех случаях опросы были проведены на выборках, репрезентирующих российское население в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка исследования «Поколения и гендер» в несколько раз превышала российские выборки Всемирного исследования ценностей, что объясняется специфическими задачами этого демографически ориентированного проекта и никак не влияет на сопоставимость данных.

⁷ Российское обследование в рамках международной программы «Поколения и гендер» было проведено в 2004 г. Независимым институтом социальной политики (Москва) при финансовой поддержке Пенсионного фонда Российской Федерации и Научного общества Макса Планка (Германия). Концепция и инструментарий обследования были адаптированы к российским условиям. Независимым институтом социальной политики (Москва) с участием Независимой группы «Демоскоп» и Института демографических исследований им. Макса Планка (Росток, Германия).

⁸ Необходимо отметить, что система кодирования в массиве Всемирного исследования ценностей носит иной характер: там выбранному респондентом аспекту работы присваивается, наоборот, более низкий балл. В рамках данной статьи система кодирования изменена для удобства читателей. Стоит также упомянуть, что в опросе 1991 г. респондентам предлагался список из 15 ценностей, который впоследствии (начиная с волны 1995 г.) был сокращен до 11.

⁹ В то же время представленный список неполон: в нем нет, например, такого важного показателя, как санитарно-гигиенические условия труда. Подобная неполнота относится к числу издержек, с которыми приходится мириться ради возможности использовать имеющиеся базы данных.

Таблица 1

Трудовые ценности российских работников и их динамика, 1991–2004 гг.

Ценности*	Частота упоминания, %				Динамика ценностей (показаны статистически значимые различия в частоте упоминания ценностей в разные годы)**	Средняя частота упоминания в семи странах, входящих в «большую восьмерку» (кроме России), %	
	1991 г., N = 1365	1995 г., N = 1313	1999 г., N = 1575	2004 г., N = 6949		1990– 1991 гг.	1999– 2000 гг.
Хороший заработок	85	92	92	96	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991	74	82
Надежное место работы	40	67	73	80	Последовательный рост: 1995 > 1991; 1999 > 1995, 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991	58	70
Интересная работа	68	73	71	72	Рост: 2004 > 1991	65	72
Удобные часы (в 2004 г. — удобный график) работы	49	46	42	57	Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991. Снижение: 1999 < 1991	46	56
Возможность чего-то достичь	28	41	40	44	Рост: 1995, 1999, 2004 > 1991	61	67
Работа, уважаемая широким кругом людей	40	49	46	36	Рост: 1995, 1999 > 1991. Снижение: 2004 < 1999, 1995	32	39
Соответствие работы способностям	57	57	56	34	Снижение: 2004 < 1999, 1995, 1991	57	61
Большой отпуск	46	34	30	32	Снижение: 1995, 1999, 2004 < 1991	30	38
Возможность инициативы	30	30	32	24	Снижение: 2004 < 1999, 1995, 1991	52	54
Ответственная работа	21	25	27	20	Рост: 1999 > 1991. Снижение: 2004 < 1999, 1995	51	53
Не слишком напряженная работа	20	18	17	18	—	28	38

Примечания:

* Ценности расположены в порядке убывания их распространенности в 2004 г.

** Для оценки статистической значимости различий в популярности одной и той же ценности в разные годы был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

В статье анализируются данные, относящиеся к занятым и безработным, в совокупности образующим множество российских работников (или «экономически активное население»).

Статья состоит из пяти разделов. В первом из них анализируются отдельные трудовые ценности и их динамика, во втором — излагаются результаты факторного анализа, описываются обнаруженная с его помощью структура трудовых ценностей («ценностные синдромы») и построенные на основе этой структуры интегральные ценностные индексы. В третьем разделе статьи рассматривается динамика этих интегральных ценностных индексов, позволяющая в более целостном виде представить эволюцию российских трудовых ценностей. (Проанализировать эволюцию интегральных индексов важно и для того, чтобы привести эмпирические аргументы против идеи неизменности ценностей — факты динамики интегральных ценностных образований выглядят в этом контексте весомее, чем описание того, как меняются отдельные ценности.) В четвертом разделе описаны результаты анализа динамики трудовых ценностей в отдельных подгруппах российских работников, выделенных на основе демографических и профессионально-должностных признаков. Этот более дифференцированный анализ позволяет определить степень универсальности обнаруженных изменений и уточнить, в каких именно социальных группах происходят те изменения, которые первоначально обнаружены в рамках всего исследуемого массива. В пятом разделе представлены основные выводы.

1. ЗНАЧИМОСТЬ РАЗЛИЧНЫХ СТОРОН РАБОТЫ И ЕЕ ДИНАМИКА

В табл. 1 приводятся ответы российских респондентов на вопрос о том, что для них важно в работе, а также показа-

но, как меняются эти ответы с 1991 по 2004 г. Она показывает, какими были трудовые ценности работающих россиян в начале 1991 г., т. е. в канун радикальных общественных перемен. В это время лидировала ценность высокого заработка, которая статистически надежно опережала по частоте упоминаний все остальные аспекты работы, в том числе и весьма распространенную у нас ценность интересной работы.¹⁰ Что же касается ценностей активной самоотдачи, трудовых и статусных достижений, ответственности, то они занимали места в нижней части российского списка.

Для определения статистической значимости различий в популярности одной и той же ценности в разные годы был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$). За восемь лет, с 1991 по 1999 г., возросла частота упоминания надежности места работы, возможности чего-то достичь, уважения к работе со стороны окружающих, ответственности, хорошего заработка, и наоборот, реже стали упоминаться большая продолжительность отпуска и удобные часы работы. В целом эти изменения свидетельствуют об активизации стремления к вознаграждениям (денежным и моральным), к тому, чтобы они были стабильными, а также о большей готовности людей платить за все это результативным трудом.

Промежуточные данные, собранные в 1995 г., предоставляют возможность более детально проследить характер изменений. Этот более тщательный анализ показывает, что основные сдвиги произошли к 1995 г., а в последующие три года ситуация совсем не менялась либо сдвигалась в ту же сторону, но незначительно.

¹⁰ Вообще в большинстве стран мира лидировала тогда одна и та же триада трудовых ценностей: хороший заработок, интересная работа и хорошие товарищи. Люди хотят зарабатывать, занимаясь чем-то, что не вызывает у них отторжения и желательно в приятной компании.

В сдвигах, зафиксированных при сравнении 1999 и 1991 гг., по-видимому, отразились хорошо известные процессы, протекавшие в российской экономике в 1990-е гг. С одной стороны, это были явления, соответствовавшие планам реформаторов и связанные прежде всего с развитием нового для России частного сектора: разрушение прежних ограничений на активность и инициативу, снятие всяческих «потолков» заработка и достижений, освобождение труда и возникновение новых возможностей; сюда же можно отнести и предвиденное реформаторами возникновение открытой безработицы [Magun, 1996]. С другой стороны, это явления, порожденные экономическим спадом и специфическим способом адаптации к нему российского рынка труда, а именно: деградация многих рабочих мест и приближение занятых на них к состоянию, близкому к безработице (за счет низкой зарплаты, ее задержек, незагруженности, вынужденных отпусков и вызванного всем этим снижения престижа соответствующих видов занятости) [Капелюшников, 2001; Gimpelson, Lippoldt, 2001].

Понятно, что явления первой группы, носящие преимущественно конструктивный характер, очевидным образом вели к росту популярности ценности достижения («возможности чего-то достичь»), но в то же время они могли внести свой вклад и в рост привлекательности высоких заработков, и в потерю интереса к продолжительному отпуску (который не «вписывается» в новые, ориентированные на достижения стратегии). Явления второй группы объясняют рост популярности заработка, гарантий занятости, потребности в уважении к своему труду, а также снижение актуальности такого блага, как продолжительный отпуск (многие в эти годы стали страдать как раз из-за вынужденных отпусков).

В двух случаях сдвиги довольно значительны: частота упоминаний и о гарантиях занятости, и о возможности дости-

жений возросла в полтора раза; при этом заметно повысились и ранговые места данных аспектов труда в иерархии ценностей. Примечательно, что эти испытывавшие наибольший взлет популярности ценности представляют как раз два противоположных полюса формулы «гарантии против возможностей», которая, как пишет Б. В. Дубин, емко выражает «содержание общественной жизни и полюса массового сознания в России после гайдаровских реформ» [Дубин, 1997, с. 297].

Если взглянуть на ценности, воплощающие ориентацию на активность и достижения (а их развитие входило в число исходных целевых установок либеральных реформ), то можно констатировать, что к концу 1990-х гг., по сравнению с началом десятилетия, ситуация в некоторой степени улучшилась: это выразилось в росте популярности достижений и ответственности¹¹ и повышении общей готовности трудиться (снижение значимости «продолжительного отпуска»). Но «возможность инициативы» не стала более популярной, и это несмотря на то, что свобода и инициатива входили в ценностно-идеологическое ядро программы не только экономических, но и политических и культурных трансформаций 1990-х гг. Данный факт свидетельствует о чрезвычайной трудности обеспечения сдвигов в сторону инициативы — большей, чем трудности стимулирования общей ориентации на достижения и даже ответственности (см. также: [Brym, 1996]).

Если сравнить направление российских сдвигов с рейтингом рассматриваемых трудовых ценностей в семи экономически и политически продвинутых

¹¹ Испытывать чувство ответственности, или быть человеком ответственным, — это значит в ситуации неопределенной (или «диффузной») ответственности *брать на себя* выполнение тех или иных действий, чего в случае отсутствия подобного чувства человек не делает. Таким образом, ответственность — это всегда предпосылка более высокой активности.

странах мира, входящих в «большую восьмерку», то увидим, что три наиболее заметных сдвига, произошедших в трудовых ценностях россиян с 1991 по 1999 г., шли как раз в направлении сближения с этими странами. В результате значимость гарантий занятости («надежного места работы») и продолжительного отпуска в 1999 г. стала мало отличаться от значимости этих характеристик в странах «семерки». Что же касается «достижительных» аспектов труда, то в этом отношении между Россией и мировыми лидерами пока остаются очень заметные различия: рейтинг «возможности чего-то достичь» и «возможности проявлять инициативу» в 1999 г. был в России в 1,7–1,8 раза ниже. Все это указывает на то, что *догнать страны «семерки» по значимости страха безработицы, выражающего мотивацию избегания, России оказалось гораздо легче, чем приблизиться к ним по выраженности мотивации достижения.*

В настоящей статье мы впервые имеем возможность проанализировать дальнейшие изменения российских трудовых ценностей, используя данные опроса 2004 г. Приступая к анализу, мы исходили из того, что пятилетний период, прошедший со времени предыдущего замера, был первым в истории наших наблюдений сравнительно длительным периодом экономического роста, что обязательно должно было сказаться на трудовых ценностях российских работников. Прежде всего мы ожидали, что изменения пойдут как раз в сторону дальнейшего повышения ценностей активности и достижений и что наконец-то возрастет рейтинг инициативы.

Как выясняется (табл. 1), изменения с 1999 по 2004 г. действительно произошли, причем более многочисленные и заметные, чем за любой из предшествующих интервалов между соседними наблюдениями, но их содержание не совпало с тем, что ожидалось. Еще чаще стал упоминаться хороший заработок — теперь его

называл практически каждый опрошенный. Как и в предыдущие годы, продолжился рост значимости надежности места работы, она тоже стала важна для подавляющего большинства — 80% респондентов. И третье заметное повышение коснулось показателя, который в предыдущий период, наоборот, несколько снижался — на 15 процентных пунктов (пр. п.) выросла важность удобного времени работы (это изменение, правда, скорее всего, было связано с нарушением тождественности формулировок самого вопроса: с заменой «удобных часов работы» на «удобный график работы»).

Другая группа изменений свидетельствует о том, что в период с 1999 по 2004 г. значимость ряда аспектов работы, наоборот, *уменьшилась*. Более чем на треть сократилась доля тех, кто считал важным для себя соответствие работы способностям (прежде на протяжении 1990-х гг. данный показатель практически не менялся). Это самое большое изменение из всех произошедших за рассматриваемый период — целых 22 пр. п. Снизилась также доля тех, кто считал важным для себя уважение работы со стороны окружающих, которая с 1991 по 1999 г., наоборот, несколько повышалась. Понижилась, вопреки нашим ожиданиям, популярность двух трудовых ценностей, рост которых входил в исходные цели реформ конца 1980–1990-х гг., — для меньшего числа людей теперь стали важны инициатива и ответственность в работе (на протяжении 1990-х гг. первый из этих показателей не менялся, а «ответственность» к 1999 г. несколько повысилась, но теперь, к 2004 г. вернулась к исходному уровню 1991 г.).

Как можно объяснить полученные результаты? Ошибка в предположениях, касающихся роста инициативы и активности, объясняется, видимо, тем, что мы недооценили напряженность материальных потребностей российских работников. О неудовлетворенности этих потребностей свидетельствуют многообразные

научные и обыденные факты. В частности, на всем протяжении 1990-х гг. по показателям «материализма» и «ориентации на выживание», разработанным Р. Инглхартом, Россия устойчиво находилась в числе мировых лидеров [Андреевкова, 1994; Inglehart, 1997; Inglehart, Baker, 2000]. Поэтому вполне закономерно, что как только в процессе экономического роста у большой категории людей, лишенных до этого возможности нормально зарабатывать, появилась возможность повысить уровень благосостояния, то они ради этого пошли на все возможные и невозможные жертвы: отказывались от работы по специальности (отсюда резкое падение «соответствия работы способностям»), готовы были пожертвовать социальным признанием их работы со стороны окружающих («уважением работы широким кругом людей»), а также свободой проявления собственной активности, которая воплощается в ценностях инициативы и ответственности.

Напомним, что самая простая жертва — свободное от работы время (то, что отражается в ценности «продолжительный отпуск») — была принесена ранее, в 1990-е гг. Свообразие же тех жертв, которые пошли в ход в последнее пятилетие, состоит в том, что теперь они затронули само содержание труда, т. е. такие аспекты работы, ценность которых в 1990-е гг. не снижалась. Не затронутой изменениями осталась лишь ценность «интересной работы», на которой теперь у большинства работников сконцентрированы все содержательные требования к труду. С точки зрения человека, не желающего тратить лишние силы, преимущество «интересности» в том, что этот вид удовлетворения от работы можно получать, не прилагая сверхнормативных усилий, и это отличает гедонистическое требование «интересной» работы от запроса на работу, где можно проявить инициативу или ответственность.

На рис. 1 наглядно представлена иерархия значимости различных аспектов

работы в каждой из четырех временных точек опросов. Как видно, только 4 из 11 линий (отображающих динамику ценностей заработка, инициативы, ответственности и не слишком напряженной работы) не имеют пересечений или их пересечения малозаметны. Это значит, что относительная важность остальных трудовых ценностей, их иерархия, на протяжении рассматриваемого периода заметно менялась. К числу наиболее заметных изменений относятся подъем «надежного места работы» — с 6–7-го ранга в 1991 г. до 2-го — в 2004 г., снижение «большого отпуска» — с 5-го места в 1991 г. до 8-го в 2004 г., а также подъем «возможности чего-то достичь» — с 9-го на 5-е место.

Ознакомившись с описанными в этом разделе результатами, сторонники устойчивости ценностей и их неподатливости изменениям могут возразить, что здесь речь идет о сравнительно частных показателях, которые, возможно, и ценностями-то именоваться не достойны. Не будем вступать в спор о терминах и попробуем вместо этого получить более интегральные ценностные показатели и доказать, что и они тоже меняются.

2. ВЫЯВЛЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ СИНДРОМОВ С ПОМОЩЬЮ ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА

Рассмотрение ценностей «по отдельности» является определенным упрощением внутреннего мира людей, в котором ценности существуют в определенных сочетаниях («синдромах»); прежде всего в этих сочетаниях объединяются *вознаграждения за труд и способы их достижения*.

Например, эмпирические исследования начала 1990-х гг. показали, что среди российских респондентов широко распространена позиция «чем лучше платят, тем больше делаю» [Куприянова, 1993; Куприянова, Хибовская, 1994].

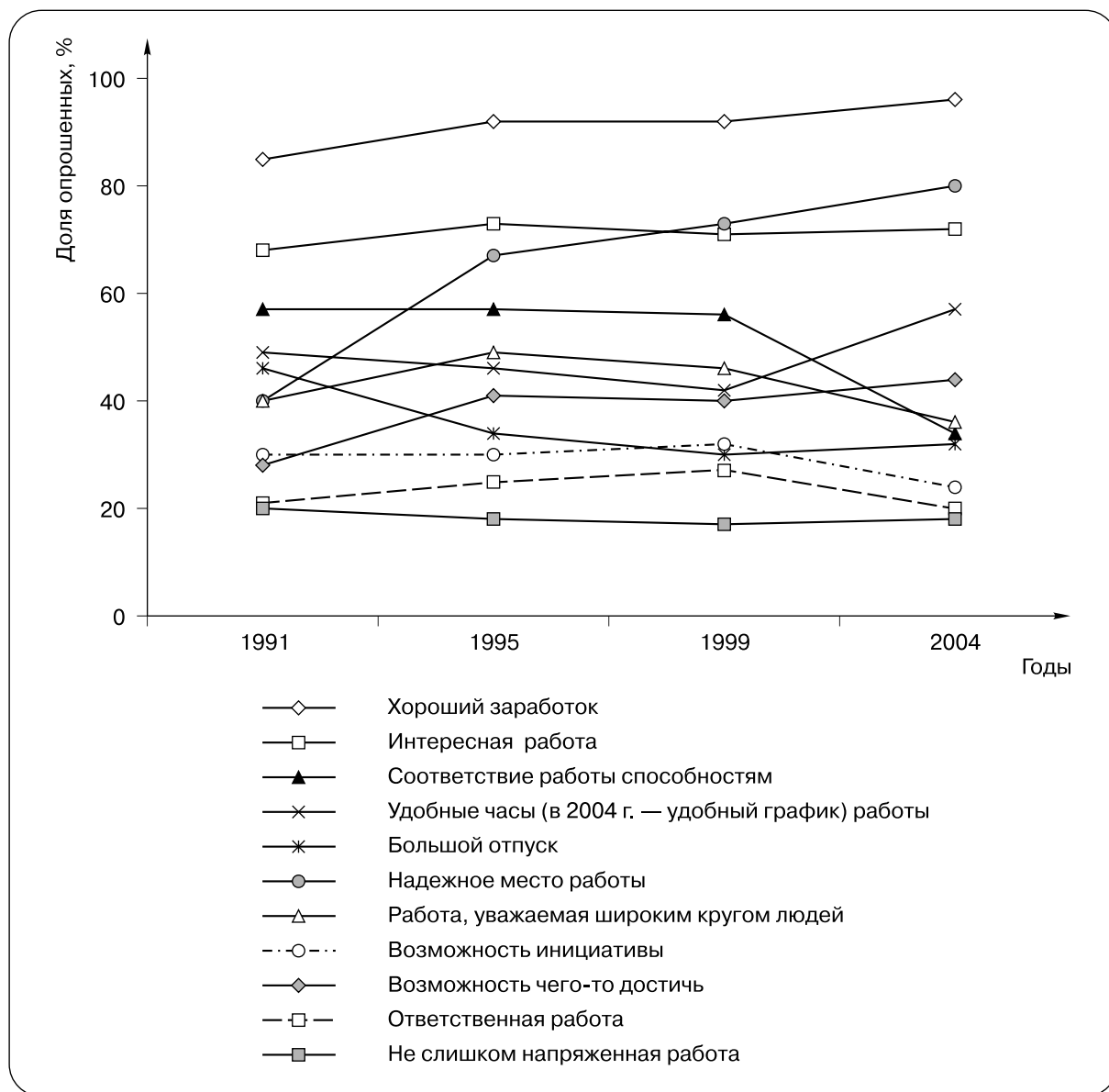


Рис. 1. Динамика значимости трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. (% опрошенных, указавших тот или иной аспект работы в качестве важного)

Нетрудно заметить, что эта формула выражает ориентацию людей на эквивалентный, справедливый обмен между их трудовым вкладом и ожидаемым материальным вознаграждением и явно связана с общей установкой на справедливость — одним из моральных императивов, легитимизировавших фундаментальные социальные перемены конца 80-х — начала

90-х гг. прошлого столетия, который остается важным и в сегодняшней «повестке дня» [Найшуль, 2005; Аузан, 2006].

В упомянутых исследованиях различные соотношения ценностей заработка и трудовой отдачи были сформулированы исследователями, а респондентам предлагались готовые формулировки с тем, чтобы они с ними согласились или

Таблица 2

Факторная структура трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг.
(*N* = 11 202 человека)

Ценности	Факторные нагрузки		
	Фактор I	Фактор II	Фактор III
Хороший заработок	0,19	0,36	0,62
Интересная работа	0,35	–0,16	0,26
Соответствие работы способностям	0,48	–0,16	–0,21
Удобные часы (график) работы	0,30	0,63	–0,05
Большой отпуск	0,42	0,59	–0,20
Надежное место работы	0,28	0,29	0,55
Работа, уважаемая широким кругом людей	0,57	–0,20	–0,11
Возможность инициативы	0,62	–0,36	–0,01
Возможность чего-то достичь	0,49	–0,36	0,24
Ответственная работа	0,56	–0,21	–0,10
Отсутствие чрезмерного давления	0,37	0,45	–0,41
<i>Информативность факторов, %</i>	19	14	10

Примечание: использован метод главных компонент, без вращения.

отвергли их. Перед нами стоит другая задача — обнаружить сочетания ценностей, *естественно* сформировавшиеся во внутреннем мире *самих их носителей*. Для этого была использована специальная статистическая процедура — факторный анализ, позволивший обнаружить характерные для людей естественные сочетания различных ценностей.

Факторизации были подвергнуты упомянутые выше 11 суждений о субъективной значимости различных аспектов работы; опишем здесь первые три фактора до вращения*, достаточно существенные по своей информативности (их собственные числа больше единицы) и вобравшие в себя 43% суммарной дисперсии всех анализируемых признаков (табл. 2).

* Подробнее о процедуре вращения и факторном анализе в целом см., напр.: Лоули Д., Максвелл А. 1967. *Факторный анализ как статистический метод*. М.: Мир. — *Прим. ред.*

С *первым фактором* (его информативность равна 19%) положительно связаны показатели важности *всех* аспектов работы, но факторные нагрузки различных показателей неодинаковы. Доминируют здесь ценности социального признания и ответственности, а также ценности «содержательных» и сверхнормативных аспектов работы, присутствие которых в трудовой деятельности и обеспечивает человеку уважение и признание, — возможность инициативы, достижений, соответствие работы способностям. Ценности же личных вознаграждений и личного комфорта в работе имеют менее заметные веса по фактору, причем самая низкая факторная нагрузка зафиксирована у ценности заработка.

Таким образом, с ростом значений первого фактора увеличивается число разнообразных сторон труда (материальных и духовных, индивидуальных и социальных, активных и пассивных, долговре-

менных и сиюминутных), отмеченных респондентами в качестве важных, а с уменьшением его значений число этих сторон, наоборот, сокращается. Но преобладают в этом факторе, как отмечалось, вариации тех ценностей, в которых отражается значимость для человека общественной оценки его работы и возможностей, которые она предоставляет для его самореализации. Следовательно, данный интегральный параметр можно назвать *фактором общей высокой либо общей низкой субъективной значимости работы с преобладающим вниманием к значимости возможностей, которые работа предоставляет человеку для самореализации и общественной оценки его достижений*.

Наблюдаемое в этом факторе единообразие оценок может быть следствием как общей требовательности (или нетребовательности) людей к разнообразным аспектам трудовой деятельности, так и другого хорошо известного психологам и социологам феномена — определенного стиля реагирования на вопросы, независимо от их содержания. О значении этого последнего обстоятельства свидетельствует обнаруженная нашим коллегой 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. Одной из основных психологических причин подобного реагирования является стремление человека давать социально желательные ответы [Edwards, 1957; Эткин, 1983]. В пользу подобного методического истолкования первого фактора свидетельствуют и отмеченные выше явные отличия в факторных нагрузках различных трудовых ценностей: наибольшие нагрузки имеют в нем ценности социального признания и возможностей, предоставляемых работой для самореализации, т. е. как раз те аспекты работы, значимость которых человек заинтересован предъявить окружающим,

чтобы получить от них положительную оценку [Магун, 1998а].

Оба последующих фактора биполярны. Это значит, что вслед за характерной для первого фактора тенденцией универсальной актуализации всех трудовых ценностей вступает в действие механизм их избирательной актуализации. И хотя число ценностей, которые можно было выбрать, инструкцией не ограничивалось, все же люди выбирали одни из них, пренебрегая другими; биполярные факторы как раз и описывают конкретные сочетания этих ценностных выборов и отвержений.

Второй фактор (его информативность составляет 14%) свидетельствует о наличии в массиве обратных соотношений между двумя группами ценностей: с ростом значений фактора *чаще* воспринимаются в качестве важных такие аспекты работы, как удобное время работы, продолжительный отпуск, отсутствие чрезмерного давления, высокий заработок, надежность места работы, и в то же время *реже* оцениваются как существенные возможность проявить инициативу в работе, возможность чего-то достичь, ответственность работы, уважение к ней со стороны окружающих. Иными словами, в данном факторе противостоят друг другу группы признаков, которые в первом факторе выступали совместно, т. е. с актуализацией одних трудовых ценностей теряют в значимости другие, и наоборот.

В итоге лица с *высокими* значениями по этому параметру убеждены в важности для себя таких аспектов, как удобное время работы, продолжительный отпуск, отсутствие чрезмерного давления, высокий заработок, надежность места работы, но пренебрегают инициативой, ответственностью, возможностью достижений, уважением работы со стороны окружающих. Наоборот, лица, имеющие *низкие* значения по второму фактору, считают важной для себя работу, где можно проявить инициативу, взять на себя личную

ответственность и чего-то достичь, получить признание окружающих, и в то же время пренебрегают такими аспектами, как удобное время работы, продолжительный отпуск, отсутствие чрезмерного давления, высокий заработок, надежность места работы.

Данные сочетания свидетельствуют о том, что в сознании многих работников противостоят друг другу ценности, которые с точки зрения представлений о справедливом, «правильном» устройстве жизни должны бы выступать совместно. В одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения, стремясь вместе с тем минимизировать свои трудовые затраты («продолжительный отпуск», «отсутствие чрезмерного давления», «удобное время работы»). В противоположном варианте респондент готов проявлять сверхнормативную инициативную активность, брать на себя дополнительную ответственность, добиваться конкретных трудовых достижений, но не требует взамен каких-либо материальных вознаграждений от производственной организации.

Обнаруженные в данном факторе сочетания усилий и вознаграждений явно отличаются от упомянутой выше формулы «чем лучше платят, тем больше делаю»: формула исходит из социально нормативных представлений о том, как *должна* быть устроена жизнь, а в реальных устремлениях людей преобладают «неправильные», несправедливые соотношения между трудовыми затратами и материальными вознаграждениями.¹²

Фактически в данном факторе позитивное отношение к процессу труда и его

¹² Подобное противоречивое соотношение между высокой субъективной значимостью «материалистических» ценностей и нежеланием респондентов использовать активные средства их достижения было впервые обнаружено нами много лет назад в исследовании, проведенном на выборке ленинградских инженеров [Магун, 1978]. Теперь видно, что оно носит более общий (и даже глобальный) характер.

содержательным результатам («трудолюбие», потребность в самореализации) противостоит нелюбовь к работе, отношению к ней как к неизбежному злу («страданию, испытываемому при создании полезности», по словам известного экономиста XIX в. У. Джевонса). При этом те, кто любит работу и хотел бы большего достичь в ней, не думают о заработке, а тем, кто не любит сам процесс труда, остаются только вознаграждения, внешние по отношению к работе, и потому для них столь важно удовольствие, которое они смогут получить от размера своего заработка. Иными словами, основное содержание данного фактора — это конфликт двух видов удовлетворения от работы: удовлетворения от самого процесса труда и его содержательных результатов либо удовлетворения от внешних по отношению к труду материальных вознаграждений.¹³

¹³ Дополнительный анализ показывает, что сознание работников, которых привлекают сам процесс труда и его содержательные результаты, устроено сложнее, чем кажется на первый взгляд. Да, их действительно не заботит конкретный размер немедленного материального вознаграждения за труд, но они тем не менее уверены в том, что рано или поздно их активность и достижения будут вознаграждены. Чтобы продемонстрировать этот факт, мы в рамках большого международного массива сопоставили индивидуальные оценки по рассматриваемому фактору с ответами респондентов на вопрос, при ответе на который они должны были выбрать, с каким из двух альтернативных суждений согласны: «В конечном счете упорный труд обычно обеспечивает человеку лучшую жизнь» (согласие оценивалось баллом 1) либо «Упорный труд, как правило, не приносит успеха — это скорее вопрос удачи и связей» (согласие оценивалось баллом 10); можно было дать и любую из промежуточных оценок. Выяснилось, что коэффициент корреляции значим и указывает на то, что чем сильнее выражена у человека ориентация на бескорыстную трудовую активность, тем сильнее он верит, что этот труд в конечном счете (т. е. в долговременном плане) будет вознагражден. Более того, когда ответ на вопрос о согласии с одним из двух упомянутых выше сужде-

В итоге данный интегральный параметр можно назвать *фактором обратных соотношений между ценностью максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат, с одной стороны, и ценностью процесса работы и личных трудовых достижений (ценностью трудолюбия), с другой стороны.*

Похоже, что выбор, сделанный человеком в этом конфликте, выражается и в его намерениях по-разному организовать свою трудовую жизнь: тот, кто ищет надежный и высокий заработок, стремится прочно связать себя с определенной организацией; тот же, кто ориентирован на интересную работу, инициативу и достижения, но равнодушен к гарантиям занятости и максимизации материальных вознаграждений, чувствует гораздо большую свободу от конкретной организации, готов ее поменять или вообще работать самостоятельно.

Кроме того, инициатива, ориентация на достижения, чувство личной ответственности и автономия от производственной организации в большей мере присущи специалистам и руководителям, нежели менее квалифицированным работникам. Именно профессии как особые формы объединения лиц, обладающих высокой квалификацией, являются основными конкурентами производственных организаций в сфере разделения общественного труда [Abbott, 1998], и, следовательно, принадлежность к (квалифицированной) профессии ориентирует работника

на автономию от организации. Ценности инициативы, достижений, личной ответственности и автономии ассоциируются также с социальной ролью предпринимателя, а стремление получать высокое и гарантированное жалование и минимизировать трудовые затраты — с социальной ролью наемного работника в организации.

Для части респондентов характерны *обратные* соотношения между значимостью заработка и надежностью места работы, с одной стороны, и значимостью отсутствия чрезмерного давления на работе и продолжительного отпуска — с другой. Именно эти соотношения, противоположные тем, что имели место во втором факторе, лежат в основе *третьего фактора* (его информативность составляет 10%).

Положительно с данным фактором связаны значимость заработка, надежного места работы, а также интересной работы и возможности чего-то достичь (последние два признака входят в фактор со сравнительно низкими по абсолютной величине весами), а отрицательные нагрузки характерны для отсутствия чрезмерного давления, продолжительного отпуска и соответствия работы способностям (и в этой тройке последние два показателя имеют низкие по абсолютной величине веса).

В рамках данного фактора сознательные предпочтения работников находятся в согласии с господствующими социальными нормами, диктующими пропорциональные соотношения между трудовыми затратами и материальными вознаграждениями. Максимизация надежного заработка уже не ассоциируется в сознании респондентов с избеганием трудовых усилий: тех, кто хотел бы больше зарабатывать (причем на долговременной основе) и продвигаться по службе, не волнует продолжительный отпуск, и они не заботятся о том, чтобы работа не сопровождалась чрезмерным давлением. И наоборот, те, кого волнуют щадящая

ний был добавлен к набору факторизуемых трудовых ценностей, то вера в то, что труд будет вознагражден, с большим весом вошла во второй фактор с тем же знаком, что и ценности активности и достижений. Иными словами, бескорыстный характер ориентаций на активность, инициативу и достижения оказывается все же подкрепленным верой в *отдаленное, долговременное* вознаграждение, которое придет само собой, без специальных забот со стороны субъекта. Этот феномен сродни знаменитой «вере в справедливый мир», описанной в свое время социальным психологом М. Лернером [Lerner, 1980].

трудова́я нагрузка, отпуск и соответствие работы способностям, не выражают стремления к хорошему заработку и не озабочены долговременной надежностью места работы и продвижением. Отметим только, что подобные нормативно «правильные» предпочтения являются *менее* характерными для работников, чем те, о которых свидетельствует структура рассмотренного выше (и объясняющего бо́льшую долю вариации) второго фактора.

Данный интегральный параметр можно назвать *фактором обратных соотношений между ценностью интересной и усердной работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость, с одной стороны, и ценностью работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения, с другой стороны*.

Примечательно, что в этом факторе снова сталкиваются два типа отношения работников к производственной организации: одни ищут надежных, устойчивых связей с организацией, обеспечивающей интересную работу и хороший заработок (но без расчета на минимизацию затрат, как это было в предыдущем факторе); другие же хотят комфортной «непыльной» работы, при этом за данное место не держатся и высокого заработка не ждут. По сути, здесь тоже сталкиваются приверженность организации и автономия от нее, но (в отличие от предыдущего фактора) готовность к большей трудовой отдаче связана с ориентацией на приверженность, а не на автономию.

Завершая описание и интерпретацию второго и третьего факторов, уместно заметить, что реальные оси, описывающие множество трудовых ценностей, оказались сложнее той оппозиции «материального» и «духовного», которая наиболее часто фигурирует в научной и публицистической литературе. Эта оппозиция обычно конкретизируется как противоположность инструментального отношения к труду в качестве источника средств для потребления (прежде всего «материально-

го») и отношения к труду как к самостоятельной ценности, приносящей человеку удовлетворение самим своим процессом и его непосредственными содержательными результатами. Из приведенного выше описания *второго* фактора видно, что в нем действительно содержится противопоставление инструментального и самоценного отношения к труду, но ведь инструментальность присутствует и в третьем факторе, и здесь она *не* противопоставлена интересу к процессу и непосредственным результатам труда. Дело в том, что факторный анализ обнаружил *разные* виды инструментальности: в одном случае человек пытается получить высокий заработок ценой минимальных трудовых затрат, а в другом — готов ради этого к напряженным и долговременным трудовым усилиям.

Отметим также устойчивость структурной картины трудовых ценностей. В рамках данного массива, состоящего только из россиян, воспроизвелись те же (или очень похожие) структурные соотношения между трудовыми ценностями, которые прежде были обнаружены на массиве, состоящем из респондентов 34 стран мира (опросы 1990–1993 гг.), 65 стран (опросы 1990–1993 гг. и 1995–1997 гг.) и 8 стран (опросы 1981–2000 гг.) [Магун, 1995; 2001; 2005].

3. ДИНАМИКА ИНТЕГРАЛЬНЫХ (ФАКТОРНЫХ) ИНДЕКСОВ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ

По каждому из трех представленных выше интегральных параметров (факторов) всем респондентам посредством процедуры приписывания индивидуальных значений были присвоены индивидуальные оценки (эта процедура похожа на вычисление индивидуальных индексов на основе ответов респондентов на несколько отдельных вопросов). Отсюда появилась возможность сравнивать индивидов по данным интегральным параметрам

Таблица 3

Факторные индексы трудовых ценностей в России и их динамика, 1991–2004 гг.

Факторные ценностные индексы	Средние оценки (в условных баллах)				Динамика факторных ценностных индексов (показаны статистически значимые различия между средними оценками в разные годы)*
	1991 г., N=1365	1995 г., N=1313	1999 г., N=1575	2004 г., N=6949	
«Общая высокая оценка работы с акцентом на возможности, которые она предоставляет человеку для самореализации и общественного признания его достижений (фактор социально желательного стиля реагирования)» (фактор I)	-0,07	0,12	0,11	-0,04	Рост: 1995, 1999 > 1991. Снижение: 2004 < 1995, 1999
«Ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат» (+) либо «Ценность процесса работы и личных трудовых достижений» (-) (фактор II)	-0,12	-0,19	-0,22	0,11	Снижение: 1999 < 1991. Рост: 2004 > 1991, 1995, 1999
«Ценность интересной (и усердной) работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (+) либо «Ценность работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения» (-) (фактор III)	-0,78	-0,18	-0,10	0,21	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1991, 1995, 1999

Примечание: * Для оценки статистической значимости различий в средних оценках факторных ценностных индексов в разные годы был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

и проследить, как меняются их средние оценки на протяжении изучаемого периода; для определения значимости различий вновь был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

В табл. 3 приводятся средние оценки участников опросов по трем описанным выше факторам.

Как видно из приведенных в табл. 3 данных, средние значения *первого фактора* изменялись нелинейно: к середине 1990-х гг. они выросли и оставались на

этом уровне как минимум до 1999 г., а затем снова снизились, вернувшись к исходному уровню начала 1990-х гг.

Выше отмечалось, что данный параметр характеризует не столько трудовые ценности как таковые, сколько общий стиль реагирования людей на вопросы анкеты. Значит, на протяжении изучаемого периода стремление людей давать социально желательные ответы сначала увеличивалось, а потом вернулось к исходному значению. Причина, возможно, в усилившемся в 1990-е гг. у большого

числа работников и безработных граждан чувстве социальной ущемленности, вызванном ухудшением условий их занятости (что обсуждалось выше в разделе 1). В ответ на это возросла потребность этих людей в положительной социальной оценке, что и сказалось на усилении их социально желательных реакций в ситуации опроса. Некоторое снижение данного факторного индекса к 2004 г. и возвращение его к исходным значениям, возможно, связано с тем, что в силу улучшения экономической конъюнктуры самоуважение российских работников несколько повысилось, а это, в свою очередь, привело к ослаблению потребности во внешнем одобрении и социально желательных реакций в ситуации опроса.

Наши предыдущие исследования показали, что Россия в 1991–1999 гг. по сравнению с другими странами мира имела одно из самых высоких средних значений по *второму факторному индексу*. Это означает, что *среди россиян (в сравнении с работниками других стран) в эти годы было более широко распространено стремление к высокому, надежному и легкому заработку и реже встречалась ориентация на трудолюбие и бескорыстную самореализацию* [Магун, 1995; 2000].¹⁴

Было предложено два основных объяснения этих отличительных особенностей российских работников.

Первая из причин восходит к советским временам и связана с организацией

советской экономики по принципу «привязки» работника к предприятию. Это достигалось запретом на автономную от государства предпринимательскую деятельность, различными ограничениями профессиональной свободы и самоорганизации, стимулирующим влиянием общественных фондов потребления, распределявшихся через предприятия, а также другими социально-экономическими и социально-культурными механизмами, действие которых было направлено на снижение межорганизационной мобильности (немаловажный из них — жесткие ограничения на совместительство, которые современному работнику даже трудно себе представить) [Магун, Гимпельсон, 1993].

Вторая причина явно связана с более низкой, чем в большинстве рассматриваемых стран, оплатой, приходящейся на единицу трудовых усилий (например, на один час рабочего времени), и возросшими материальными притязаниями россиян [Магун, Литвинцева, 1993; Магун, 1998б; Магун, Энгватов, 2006]. Не случайно с данным фактором коррелируют различия в доходе, приходящемся на члена семьи, и в самооценке материального положения. Низкая зарплата и связанное с ней неудовлетворение «базовых» потребностей, согласно известным идеям А. Маслоу, должны препятствовать активации потребностей более высоких уровней иерархии [Maslow, 1970]. Отсюда — подчеркивание важности высокого заработка и низких трудовых затрат и одновременно пренебрежение возможностями индивидуальной самореализации.

К 1999 г. значения рассматриваемого ценностного индекса несколько сместились в сторону трудолюбия, инициативы и личных трудовых достижений, о чем свидетельствует появление статистически значимых различий между средними величинами этого индекса в 1999 и в 1991 гг. И хотя в ряду других стран российские трудовые ценности все равно оставались в районе полюса «максимизации вознаграждений — минимизации

¹⁴ Этот факт представляется особенно примечательным в связи с тем, что многие десятилетия в СССР в качестве норматива провозглашалась прямо противоположная формула, требовавшая от работника *высоких трудовых затрат при низких материальных вознаграждениях*. Таким образом, в 1990-е гг. для российских работников более характерной являлась не упоминавшаяся выше формула «справедливого» обмена «чем лучше платят, тем больше делаю», а формула неэквивалентного обмена — «больше получать и меньше делать».

затрат», все же подобный сдвиг, проявившийся, кстати, далеко не сразу после начала экономических и социально-политических реформ, выглядел обнадеживающе.

На фоне этой предыстории особенно интересно посмотреть, что произошло в интервале между 1999 и 2004 г. Как видно из табл. 3, тенденция, наметившаяся к концу 1990-х гг., повернулась вспять: средняя оценка рассматриваемого показателя в 2004 г. значимо *превышает* среднюю за 1999 г. Причем сдвиг был настолько значительным, что ценности российских работников не только вернулись к исходному уровню 1991 г., но и заметно его превысили: +0,11 в 2004 г. вместо -0,12 в 1991 г. Подобная динамика согласуется с описанными выше изменениями отдельных трудовых ценностей: как следует из табл. 1, в 2004 г., в сравнении с 1999 г., усилилась значимость надежности места работы и хорошего заработка, и при этом снизилась популярность инициативы, ответственности и уважения. Все это как раз те компоненты, которые входят в рассматриваемый ценностный индекс и обеспечивают его изменение в сторону максимизации заработка и минимизации затрат.

Интерпретируя ценностный сдвиг 1999–2004 гг., представляющий собой гиперкоррекцию тех небольших изменений, которые произошли в сознании российских работников к 1999 г., снова вспомним о том, что период с 1999 по 2004 г. был временем экономического подъема, сменившего предшествующий этап экономической депрессии. По всей видимости, улучшение экономической конъюнктуры и связанное с этим появление новых хороших рабочих мест (а также улучшение старых), как раз и стимулировало традиционно сильно выраженную у российских работников мечту о надежной работе, где хорошо платят и предоставляют хорошие условия труда.

Возрождению подобных устремлений способствовало и то, что упомянутые вы-

ше институциональные условия, ответственные за крайне высокое положение России по рассматриваемому фактору в начале 1990-х гг., продолжают действовать и поныне. Конечно, в отношении свободы профессиональной деятельности и предпринимательства произошли очевидные радикальные перемены к лучшему. Но их оказалось явно недостаточно для того, чтобы принципиально изменить рассматриваемую здесь характеристику ценностных ориентаций. До сих пор не сняты многие встроенные в российскую жизнь барьеры для трудовой мобильности, не велики сдвиги в развитии профессий и профессионализма, предприятие, обеспечивающее долговременную занятость и социальную защиту работника, по-прежнему занимает в массовой экономической культуре страны приоритетное положение.

Очень важно и то, что ненасыщенными остаются «базовые» (А. Маслоу), «материалистические» (Р. Инглхарт) потребности большинства работников.

По-иному обстоят дела с ценностными изменениями, отражающимися в динамике *третьего фактора*. В 1991 г., в канун реформ, средние оценки россиян по этому фактору были одними из самых низких в ряду 30 обследованных стран, т. е. российские работники чаще остальных выражали стремление к комфортному времяпрепровождению на работе. Но значения этого интегрального параметра оказались гораздо более чувствительны к социально-экономическим изменениям, чем значения второго фактора: уже к 1995 г. произошли статистически значимые сдвиги в сторону отказа от взгляда на работу как форму рекреации. Более того, оказалось, что подобный сдвиг имел место не только в России, но и в других постсоветских странах, и средние оценки по индексу «усердная работа *либо* комфортное времяпрепровождение на работе» четко разделили опросы в одних и тех же странах в зависимости от года проведения: выборки, опрошенные в 1991 г., группировались около полюса «комфортного

временипрепровождения», а опрошенные в 1995 г. — около полюса «усердной работы» [Магун, 2000]. (Заметим, что нечасто приходилось сталкиваться со столь четким разделением исследуемых объектов на две полярные группы.)

Как видно из оценок, приведенных в табл. 3, повысившиеся к 1995 г. значения третьего фактора в 1999 г. сохранились на том же уровне (несмотря на экономический кризис 1998 г., который мог бы их как-то поколебать), а затем вновь повысились к 2004 г. Таким образом, изменения этого показателя не демонстрируют возвратных тенденций, характерных для двух предыдущих ценностных индексов, и, значит, они являются индикатором некоторых наиболее устойчивых поворотов, произошедших в сознании российских работников и в самой жизни российского общества. За сравнительно короткое время важный аспект интегрального отношения к труду изменился радикально: *российские работники больше не рассматривают пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко закрепляют за трудом функцию нелегкого добывания высокого и надежного заработка.*

Это, по-видимому, стало результатом двух встречных процессов в российской экономике: со стороны работодателей, столкнувшихся с более жесткими, чем в советские времена, финансовыми ограничениями, сократилось предложение мест, обеспечивающих комфортное времяпрепровождение, но не приносящих работодателю экономически ощутимого эффекта; со стороны же работников, получивших возможность больше, чем прежде, зарабатывать, снизился спрос на данные места, не позволяющие человеку выгодно продать свою рабочую силу. Иными словами, никто не может теперь позволить себе роскошь ни содержать подобные рабочие места, ни трудиться на них.¹⁵

¹⁵ Уже после первой публикации части описанных здесь результатов появилась интересная статья [Чайковская, Эйдельман, 2000], подтвержда-

Таким образом, динамика ценностных индексов помогает более аналитично представить динамику отдельных ценностей, которая описана в разделе 1. Если, например, взять изменения такой ценности, как надежность места работы, то в ее изменения вносят вклад три различные интегральные компоненты трудовых ценностей — общий фактор трудовых ценностей (интерпретируемый нами как индивидуальный стиль реагирования на вопросы анкеты), фактор максимизации надежного заработка и минимизации затрат (ценой отказа от важности содержания работы и личных трудовых достижений), а также фактор ценности усердной и интересной работы как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость (ценой отказа от рассмотрения работы как способа комфортного времяпрепровождения).

4. ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ ВНУТРИ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

В принципе можно представить, что изменения трудовых ценностей совокупности российских работников порождаются двумя группами причин: первую пред-

дающая наши выводы. В ней приводятся данные о динамике трудовых ценностей работников промышленных предприятий, охватывающие период с 1993 по 1999 г. и свидетельствующие о том, что на протяжении этого времени росла значимость заработка и в то же время последовательно уменьшалась значимость благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, интересной работы, хорошего, дружного коллектива. Эти факты наглядно демонстрируют, что в течение 1990-х гг. ожидания работников все больше фокусировались на заработке, при одновременном снижении запросов к комфортности процесса и условий труда. Хотя авторы сравнивали значимость отдельных ценностей, сделанный на основе их данных вывод прямо совпадает с тем, к которому я пришел при наблюдении за динамикой интегрального индекса (третьего фактора).

ставляют собой те воздействия, которые одинаково влияли на протяжении изучаемого периода на все категории работников; вторая же связана с изменением самого состава российских работников во времени, и поскольку трудовые ценности разных категорий работников неодинаковы, то изменение удельного веса отдельных подгрупп ведет к изменению трудовых ценностей российских работников как целого.

Особенности имеющейся базы данных — в частности, ее «срезовой», а не панельный характер (при котором на протяжении всех 14 лет прослеживались бы трудовые ценности одних и тех же людей) — не дают нам возможности строго изучить влияние изменений в составе работников на динамику трудовых ценностей. Но предположение об универсальных воздействиях, вызывающих изменения, проверить можно.

В предшествующих разделах данной статьи изменения трудовых ценностей объяснялись исходя из влияния новых социальных институтов, а также конъюнктурных экономических сдвигов — трансформационного экономического спада и последовавшего затем экономического подъема, т. е. в обоих этих случаях для объяснения привлекались такие причины, которые, скорее всего, одинаково воздействовали на разные категории работников. Конкретное содержание этих объяснительных гипотез в рамках группового анализа, который будет описан в данном разделе, проверить не удастся, но предположение об универсальном характере действия предполагаемых причин на разные категории работников проверке поддается.

С этой целью в данном разделе мы повторно сравним трудовые ценности в тех же четырех временных точках, но сделаем это применительно к отдельным подгруппам работников, выделенным на основе демографических и профессионально-должностных признаков. Этот более дифференцированный анализ и позво-

лит определить степень универсальности обнаруженных изменений или, наоборот, их локализации в определенных социальных группах и, кроме того, возможно, поможет продвинуться в понимании причин этих изменений.

В табл. 4 и 5 приводятся средние величины двух *интегральных индексов* трудовых ценностей (второго и третьего факторов) в подгруппах мужчин и женщин разных возрастов — от 18 до 29 лет, от 30 до 44 и от 45 до 59 лет, а также в профессионально-должностных подгруппах — руководителей, специалистов, работников со средним специальным образованием, рабочих разной квалификации (высокой, средней и низкой); всего рассматривается 12 подгрупп.

Напомним, что в рамках всего массива *среднее значение индекса, отражающего ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат* (в ущерб ценности процесса работы и личных трудовых достижений), к 1999 г. статистически значимо снизилось, а затем — к 2004 г. — снова выросло.

Данные табл. 4 позволяют заключить, что *рост* данного ценностного индекса к 2004 г. носит универсальный характер — он имеет место во всех 12 подмассивах. Это значит, что *универсальным является рост ориентации людей на организацию, которая предоставила бы им благоприятные и стабильные условия труда, не требуя взамен повышенной и не нацеленной на непосредственное вознаграждение самоотдачи*. В большинстве подвыборок этот рост обеспечивает значимое превышение показателей 2004 г. по сравнению с 1999 г. (и обычно также с предшествующими годами), но в двух подгруппах рабочих — высокой и низкой квалификации — наблюдается превышение 2004 г. только по отношению к 1995 г.

Что касается *промежуточного снижения индекса*, т. е. его изменения в сторону ценностей активной трудовой самореализации, то оно *проявляется всего в*

Таблица 4

Факторный индекс II «Ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат» (+) либо «Ценность процесса работы и личных трудовых достижений» (-) и его динамика в различных демографических и профессионально-должностных группах с 1991 по 2004 г.

Группы	Средние оценки (в условных баллах)				Динамика индекса (показаны статистически значимые различия между средними оценками в разные годы)*
	1991 г., N = 1365	1995 г., N = 1313	1999 г., N = 1575	2004 г., N = 6949	
Выборка в целом	-0,12	-0,19	-0,22	0,11	Снижение: 1999 < 1991. Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991
Социально-демографические группы:					
мужчины, 18–29 лет	-0,19	-0,39	-0,48	0,03	Рост: 2004 > 1999, 1995
мужчины, 30–44 года	-0,23	-0,29	-0,33	0,01	Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991
мужчины, 45–59 лет	-0,33	-0,32	-0,30	0,03	Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991
женщины, 18–29 лет	0,03	-0,04	-0,34	0,06	Снижение: 1999 < 1991. Рост: 2004 > 1999
женщины, 30–44 года	0,04	-0,06	-0,02	0,23	Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991
женщины, 45–59 лет	0,01	-0,06	-0,11	0,22	Рост: 2004 > 1999, 1995
Профессионально-должностные группы, выделенные на основе ISCO-88:					
руководители	-0,57	-0,60	-0,61	-0,26	Рост: 2004 > 1999, 1995
специалисты	-0,26	-0,47	-0,46	-0,15	Рост: 2004 > 1999, 1995
работники со средним специальным образованием	-0,29	-0,11	-0,28	-0,08	Рост: 2004 > 1999
рабочие высокой квалификации	-0,10	-0,22	-0,13	0,15	Рост: 2004 > 1995
рабочие средней квалификации	-0,04	-0,02	-0,10	0,27	Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991
неквалифицированные рабочие	0,38	0,05	0,25	0,41	Снижение: 1995 < 1991. Рост: 2004 > 1995

Примечание: * Для оценки статистической значимости различий в средних оценках факторного ценностного индекса II в разные годы был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

двух подгруппах: у низкоквалифицированных рабочих статистически значимый сдвиг в сторону активной самореализации наблюдался от 1991 к 1995 г., а у молодых женщин — от 1991 к 1999 г. Вообще, стоит упомянуть, что более высокие значения рассматриваемого индекса характерны как раз для женщин, которые в большей мере, чем мужчины, ориентированы на поиск благоприятных условий труда с высоким заработком и низкими

затратами, нежели на сверхнормативную трудовую активность. Поэтому не удивительно, что проактивистский ценностный сдвиг коснулся именно женщин — у них был больший простор для движения в эту сторону. А то, что это имело место именно у молодых женщин, скорее всего, является результатом новых условий социализации, в большей мере ориентирующих человека на экономическую активность и инициативу, которая не обя-

Таблица 5

Факторный индекс III «Ценность интересной (и усердной) работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (+) либо «Ценность работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения» (–) и его динамика в различных демографических и профессионально-должностных группах с 1991 по 2004 г.

Группы	Средние оценки (в условных баллах)				Динамика индекса (показаны статистически значимые различия между средними оценками в разные годы)*
	1991 г., N=1365	1995г., N=1313	1999г., N=1575	2004 г., N=6949	
Выборка в целом	–0,78	–0,18	–0,10	0,21	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
Социально-демографические группы:					
мужчины, 18–29 лет	–0,59	–0,06	–0,10	0,19	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
мужчины, 30–44 года	–0,65	–0,06	0,05	0,24	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
мужчины, 45–59 лет	–0,64	–0,09	–0,18	0,27	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
женщины, 18–29 лет	–0,90	–0,18	–0,09	0,24	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
женщины, 30–44 года	–0,82	–0,26	–0,04	0,23	Рост: 1995 > 1991; 1999 > 1995, 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
женщины, 45–59 лет	–0,81	–0,38	–0,24	0,15	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
Профессионально-должностные группы, выделенные на основе ISCO-88:					
руководители	–0,77	–0,22	–0,11	0,28	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
специалисты	–0,74	–0,16	–0,03	0,24	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
работники со средним специальным образованием	–0,95	–0,21	–0,12	0,25	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
рабочие высокой квалификации	–0,73	–0,10	0,01	0,24	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1995, 1991
рабочие средней квалификации	–0,77	–0,08	–0,06	0,23	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991
неквалифицированные рабочие	–0,69	–0,26	–0,30	0,06	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991

Примечание: * Для оценки статистической значимости различий в средних оценках факторного ценностного индекса III в разные годы был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

зательно приносит сиюминутный эффект, но зато вознаграждается в долгосрочном плане.

Как отмечалось в разделе 3, средние значения индекса, отражающего *ценность усердной работы в организации с целью*

обеспечить высокий и надежный заработок (в противовес работе как способу комфортного времяпрепровождения), в рамках всего массива с 1991 по 2004 г. устойчиво росли. Перерыв в этом росте наблюдался только с 1995 по 1999 г.: значения индекса, зафиксированные в этих двух точках, статистически значимо не различались.

Данные, приведенные в табл. 5, позволяют заключить, что отмеченная тенденция носит универсальный характер и почти в неизменном виде проявляется во всех 12 подмассивах. Это значит, что универсальным является неуклонное повышение с 1991 по 2004 г. (с плато между 1995 и 1999 гг.) ценности интересной и усердной работы с целью получения высокого и надежного заработка при одновременном снижении ценности работы как способа комфортного времяпрепровождения. Небольшие отличия от этой универсальной тенденции наблюдаются только в двух подвыборках: у женщин в возрасте 30–44 лет рост индекса не прерывается даже в период с 1995 по 1999 г., а в подгруппе рабочих высокой квалификации рост индекса к 2004 г. имел место по отношению не к 1999 г., а только к более отдаленным во времени точкам — к 1995 и 1991 г.

Таким образом, судя по дифференцированному анализу двух основных ценностных индексов в 12 различных подмассивах, большинство изменений этих индексов, зафиксированных в рамках всего массива респондентов, носит универсальный характер и проявляется в каждой из подвыборок, выделенных в массиве на основе демографических или профессионально-должностных критериев.

Рассмотренные факторные индексы в большой степени вбирают в себя вариации отдельных трудовых ценностей, поэтому можно ожидать, что и изменения отдельных ценностей, зафиксированные на всем массиве респондентов, будут чаще всего воспроизводиться в рамках вы-

деленных в массиве 12 подвыборок. Ниже мы кратко резюмируем результаты анализа того, как менялась во времени в рамках каждого из подмассивов популярность отдельных ценностей. (Для экономии места соответствующие таблицы в статье не приводятся, интересующиеся этим вопросом читатели могут запросить их у автора.)

Популярность ценности *хорошего заработка* в рамках всего массива с 1991 по 2004 г. устойчиво повышалась. Перерыв в этом росте наблюдался только с 1995 по 1999 г.: доли тех, кто отметил важность для себя хорошего заработка, в этих двух точках статистически значимо не различались. Рост популярности заработка наблюдается и почти во всех подвыборках, кроме подвыборки молодых мужчин и неквалифицированных рабочих — в двух последних уже в 1991 г. заработок считали важным 90–91% респондентов, так что у них почти не было простора для роста. Чаще всего значимый рост популярности заработка наблюдается к 2004 г. по сравнению с предшествующими годами, что подтверждает высказанное выше предположение о стимулирующей роли экономического подъема и созданных им новых экономических возможностей. В трех «средних» группах — у женщин среднего возраста (30–44 года), у работников со средним специальным образованием и у рабочих средней квалификации — повышение внимания к заработку произошло уже к 1995 г., т. е. раньше, чем у других респондентов.

Популярность ценности *интересной работы* в рамках всего массива к 2004 г. повысилась и стала значимо отличаться от ее популярности в 1991 г. (уже и тогда считавших ее важной было больше двух третей). Но при рассмотрении этой ценности на уровне отдельных подмассивов ни одного статистически значимого отличия обнаружить не удалось.

Частота упоминаний *соответствия работы способностям* в рамках всего массива, как отмечалось, резко упала в

интервале между 1999 и 2004 гг. и стала за счет этого в 2004 г. значимо более низкой, чем во все предыдущие годы. Дробление исходного массива показывает, что данный сдвиг абсолютно универсален и имеет место во всех рассматриваемых подмассивах; в каждом из них структура значимых различий полностью воспроизводит картину, наблюдающуюся в рамках всего массива.

Частота упоминаний *удобных часов работы* в рамках всего массива сначала несколько снизилась, и в итоге показатель 1999 г. статистически значимо уступает показателю 1991 г., а в течение последнего пятилетия она очень заметно возросла. В 2004 г. формулировка этого пункта была несколько изменена — с «удобных часов работы» на «удобный график работы», поэтому значимое превышение доли выбравших этот пункт в 2004 г. по сравнению со всеми предыдущими опросами могло быть вызвано просто изменением формулировки.

Повышение в 2004 г. в сравнении с 1999 г. является почти универсальным и наблюдается в 11 подмассивах (еще в одном рост имеет место только по отношению к 1995 г.). Снижение важности этого показателя в 1999 г. по сравнению с 1995 г. характерно только для одной из выделенных подгрупп — работников со средним специальным образованием.

Частота упоминаний *продолжительного отпуска* заметно снизилась к 1995 г., т. е. сразу на первом этапе реформ, и в последующих опросах держалась примерно на одном уровне. За счет этого показатели 1995 г. и всех последующих лет статистически значимо отстают от показателя 1991 г. Снижение в 1995 г. наблюдается в 7 подгруппах из 12. Выделяются по динамике этого показателя две элитные профессиональные группы — у руководителей и квалифицированных рабочих такового снижения вообще не наблюдается (правда, у первых популярность этой ценности и исходно была ниже, чем в других профессиональных груп-

пах). У специалистов, а также у молодых женщин значимое снижение внимания к отпуску произошло несколько позже, чем у других категорий опрошенных, — к 1999 г., а у работников со средним специальным образованием — только к 2004 г.

Значимость ценности *надежное место работы* (отражающей беспокойство о потере работы) в рамках общего массива неуклонно растет на протяжении всего рассматриваемого периода. Это редкий случай, когда частота упоминаний ценности в каждый последующий год статистически значимо превышает частоту предыдущего года. Данный рост воспроизводится и в каждом из 12 подмассивов, однако не всегда различия между соседними опросами статистически значимы. Наиболее универсальным фактом является отличие всех последующих опросов от результатов 1991 г.

Популярность ценности *работа, уважаемая широким кругом людей*, в рамках всего массива к 1995 г. повысилась, а затем к 2004 г., наоборот, снизилась. Это снижение оказалось характерно для 10 подгрупп, а подъем начала 1990-х гг. — всего для трех: для женщин (молодых и среднего возраста), а также для специалистов. Две подгруппы оказались абсолютно стабильны и не испытали не только подъема, но и спада популярности данной ценности — это молодые мужчины и рабочие высокой квалификации. В первом случае стабильность, возможно, объясняется новыми условиями социализации, в контексте которых престиж работы — вовсе не то, что может быть принесено в жертву. Во втором случае устойчивость указанной ценности объясняется, по-видимому, ее включенностью в ценностное ядро, в профессиональную идентичность квалифицированного рабочего.

Судьба ценности *возможность инициативы*, как отмечалось, в минувшие годы складывалась в России неудачно: единственное связанное с ней событие —

это падение (и без того невысокой) популярности к 2004 г., в результате чего показатель 2004 г. статистически значимо отстает от показателей всех предшествующих опросов.

Значимое снижение наблюдается и в половине из числа рассмотренных подмассивов. Примечательно, что в ряде подгрупп статистически значимого снижения *не* произошло. Это, во-первых, молодые мужчины и женщины, а также несколько профессионально-должностных групп — руководители, работники со средним специальным образованием и две полярные группы рабочих — рабочие высокой квалификации и неквалифицированные рабочие.

Популярность ценности *возможность чего-то достичь* в рамках всего массива заметно повысилась уже к 1995 г. и далее сохранялась примерно на одном уровне, поэтому показатели второго и всех последующих опросов значимо превышают исходный показатель 1991 г. Итоговый сдвиг вверх популярности этой ценности в период с 1991 по 2004 г. характерен для всех 12 рассматриваемых подгрупп. Различаются же подгруппы тем, когда именно у них произошел этот сдвиг — к 1995 г. или позже. Если рассматривать отдельные демографические группы, то видим, что у женщин рост популярности этой ценности начался раньше, чем в двух подгруппах мужчин, а в группе женщин среднего возраста значимый скачок вверх имел место не только в начале 1990-х гг., но и в период с 1999 по 2004 г. Такой же двойной сдвиг вверх характерен и для работников со средним специальным образованием.

Популярность ценности *ответственная работа* в рамках всего массива значительно повысилась к 1999 г., а затем в течение следующего пятилетия снова опустилась к своим исходным 20%. Любопытно, что только 4 из рассматриваемых нами 12 подгрупп оказываются «мобильными» по данному показателю, т. е. только в 4 подгруппах зафиксированы стати-

стически значимые различия между показателями разных лет. Сдвиг вверх от 1991 к 1999 г. наблюдался у молодых мужчин и рабочих средней квалификации, а снижение к 2004 г. — у тех же рабочих, а также у специалистов и женщин старшего возраста.

Не слишком напряженная работа — единственная ценность, по которой нет ни одного значимого отличия ни в рамках массива в целом, ни в каком-либо из 12 подмассивов.

Резюмируя дифференцированный анализ ценностной динамики в отдельных подмассивах, можно сделать следующие выводы:

1. Большинство статистически значимых отличий между показателями опросов разных лет, которые имели место в рамках всего массива респондентов и касались интегральных ценностных индексов, а также отдельных трудовых ценностей, универсально воспроизводятся и во всех подвыборках, выделенных внутри этого массива.
2. Популярность ценности *работа, уважаемая широким кругом людей* с 1991 по 2004 г. менялась нелинейно (начала росла, а потом снизилась), причем позднейшая тенденция является универсальной для всех подмассивов, а первоначальные изменения воспроизводятся только в небольшом числе подмассивов.
3. Применительно к ценности *ответственная работа*, популярность которой в рамках всего массива с 1991 по 2004 г. также менялась нелинейно, обе тенденции являются неуниверсальными и воспроизводятся только в небольшом числе подмассивов.
4. Из того факта, что большинство описанных в настоящей статье ценностных изменений универсально воспроизводится во всех (или почти во всех) выделенных внутри массива подвыборках, можно заключить, что причины этих сдвигов не могут быть сведены к изменениям демографического или

профессионально-должностного состава опрошенных от года к году, включая и межпоколенные культурные сдвиги. По меньшей мере, часть этих причин связана с социальными изменениями, одинаково воздействовавшими на представителей различных гендерных, возрастных, поколенческих и профессионально-должностных групп.

5. В тех менее многочисленных случаях, когда обнаруженные в рамках всего массива изменения воспроизводились только в некоторых из сформированных внутри него подмассивов, локализация этих изменений, их привязка к демографическим или профессионально-должностным характеристикам респондентов позволяет конкретизировать предположения о причинах наблюдаемых ценностно-мотивационных сдвигов.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам сравнения массовых опросов, проведенных в 1991, 1995, 1999 и 2004 гг., можно сделать пять основных выводов о динамике трудовых ценностей.

1. Установлено, что большинство трудовых ценностей российских работников претерпело за 14 пореформенных лет многочисленные изменения. Это свидетельствует о лабильности массовой трудовой культуры и не согласуется с распространенными утверждениями о ее неподатливости изменениям.

2. Обнаружены следующие статистически значимые итоговые изменения (*net changes*) популярности трудовых ценностей с 1991 по 2004 г.

Четыре ценности за 14 лет стали для россиян *более важными*: возросла частота отнесения к числу важных таких сторон работы, как хороший заработок, ее надежность, интересность, а также возможность чего-то в работе достичь. Это как раз те ценности, которые в 2004 г. лидируют в трудовом сознании россиян.

Важность трех других ценностей *понижилась*: респонденты реже стали относить к числу важных аспектов работы продолжительный отпуск, соответствие работы способностям и возможность инициативы.

И наконец, важность еще трех ценностей, если сравнивать начало и конец рассматриваемого 14-летнего периода, *не изменилась*: уважение к работе со стороны широкого круга людей, ее ответственность и не слишком высокая напряженность отмечались в 2004 г. не чаще и не реже, чем в 1991 г.

3. Те же изменения проявились и в динамике двух интегральных ценностных индексов, построенных на основе факторного анализа. За 14 лет среди россиян стало *более широко* распространено стремление к высокому, надежному и легкому заработку в ущерб ориентации на трудолюбие и не требующей немедленного вознаграждения самореализации (индекс фактора II). И в то же время *резко возросла* ценность интересной (и усердной) работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость при одновременном снижении ценности работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения (индекс фактора III).

4. В обнаруженных ценностных сдвигах отразилось два рода процессов, происходивших в российской экономике в 1990-е гг. С одной стороны, это были *запланированные институциональные изменения*, соответствовавшие планам реформаторов и связанные прежде всего с развитием нового для России частного сектора: разрушение прежних ограничений на активность и инициативу, снятие «потолков» заработка и достижений, освобождение труда и возникновение новых возможностей. С другой стороны, это были *явления, порожденные изменениями экономической конъюнктуры*: сначала трансформационный спад 1990-х гг., появление безработицы, а также специфических для российского рынка труда способов адаптации к ней (деградация

многих рабочих мест и приближение занятых на них к состоянию, близкому к безработице, — за счет низкой зарплаты, ее задержек, незагруженности работой, вынужденных отпусков и вызванного всем этим снижения престижа соответствующих видов занятости), а затем экономический рост, в ходе которого у большого числа людей появилась возможность восстановить разрушенное материальное благополучие.

Все это и определило ценностную повестку дня, характерную для рассматриваемого периода. Ее доминантами оказались базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения — стратегия дозированных усилий и стратегия энергичных, ориентированных на достижения действий. Инициативная самореализация и личная ответственность, а также поиск социального признания остаются пока на периферии трудового сознания россиян.

5. Информация о ценностно-мотивационных характеристиках работников, их типологии и динамике может быть полезна для практики менеджмента. Поскольку ряд трудовых ценностей и мотиваций присутствует только у части работников, эти характеристики могут стать критериями *отбора* персонала, необходимого для выполнения тех или иных трудовых обязанностей. *Учет* уже имеющихся трудовых ценностей позволяет повысить эффективность управления персоналом. Сегодня наиболее универсальной мотивационной основой управления персоналом являются высокий заработок, надежность места работы и ее интересность. В то же время заметной частью российских работников можно управлять, опираясь на более редкие в нашей стране (но и пробуждающие большую энергию) мотивы, связанные с достижением, желанием проявить инициативу и ответственность, заслужить уважение окружающих.

ЛИТЕРАТУРА

- Андреевкова А. В. 1994. Материалистические/постматериалистические ценности в России. *Социологические исследования* (11): 73–81.
- Аузан А. А. 2006. *Договор-2008: критерии справедливости*. <http://www.polit.ru/lectures/2006/05/18/auzan.html> от 18 мая 2006 г.
- Бергер П. 1994. *Капиталистическая революция: 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе*. Пер. с англ. Г. П. Блябной. М.: Прогресс.
- Вебер М. 1990. Протестантская этика и дух капитализма. Пер. с нем. М. И. Левиной. В кн.: Вебер М. *Избранные произведения*. Пер. с нем. под ред. Ю. Н. Давыдова. М.: Прогресс.
- Гордон Л. А. 1999. Времена и сроки демократических перемен: тяжкая медлительность исторического движения. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены* (5): 17–23.
- Дубин Б. В. 1995. О поколенческом механизме социальных сдвигов. В сб.: Заславская Т. И. (ред.). *Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития*. Вып. II. М.: Московская школа социальных и экономических наук; 237–247.
- Дубин Б. В. 1997. Молодежь и идеология сегодня. В сб.: Заславская Т. И. и др. (ред.). *Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии*. Вып. IV. М.: Интерцентр; 291–302.
- Капелюшников Р. И. 2001. *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*. М.: ГУ–ВШЭ.
- Куприянова З. В. 1993. Трудовая мотивация. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены* (6): 32–36.

- Куприянова З. В., Хибовская Е. А. 1994. Рынок труда. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены* (3): 16–22.
- Лапин Н. И. 2003. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. *Социологические исследования* (6): 78–87.
- Магун В. С. 1978. О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью. *Вопросы психологии* (6): 86–93.
- Магун В. С. 1983. *Потребности и психология социальной деятельности личности*. Л.: Наука. (См. также интернет-версию: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/184520.html>, ссылка верна на 21 ноября 2006 г.)
- Магун В. С. 1995. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность. В сб.: Заславская Т. И. (ред.). *Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II*. М.: Московская школа социальных и экономических наук; 137–151.
- Магун В. С. 1998а. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание. *Мир России* 3 (4): 113–144.
- Магун В. С. (ред.). 1998б. *Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995*. М.: Институт социологии РАН.
- Магун В. С. 2000. Об изменениях трудовых ценностей российского населения. В сб.: Заславская Т. И. (ред.). *Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность. Вып. VII*. М.: Московская школа социальных и экономических наук; 439–447.
- Магун В. С. 2001. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения. В сб.: Ядов В. А. (ред.). *Россия: трансформирующееся общество*. М.: Канон-Пресс-Ц; 430–448.
- Магун В. С. 2003. Смена диапазона. *Отечественные записки* (3): 260–278.
- Магун В. С. 2005. Трудовые ценности экономически активного населения. В сб.: Мау В., Мордашев А., Турунцев Е. (ред.). *Мы и они. Россия в сравнительной перспективе*. М.: Институт экономики переходного периода; 117–156.
- Магун В. С., Гимпельсон В. Е. 1993. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда. *Социологические исследования* (9): 73–83.
- Магун В. С., Литвинцева А. З. 1993. *Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы*. М.: Институт социологии РАН.
- Магун В. С., Энгватов М. В. 2006. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985–2005 гг.). *Отечественные записки* (3): 76–96.
- Найшуль В. А. 2005. *Революция и справедливость*. М.: ОГИ.
- Росс Л., Нисбетт Р. 2000. *Человек и ситуация: Уроки социальной психологии*. Пер. с англ. В. В. Румынского под ред. Е. Н. Емельянова и В. С. Магуна. М.: Аспект Пресс.
- Соколов М. 1993. Наш российский электорат: как много дум наводит он. *Коммерсантъ* (0): 5.
- Федоров В. Ф. 1997. Фундаментализм и творческая свобода Российского Православия. В сб.: Заславская Т. И. и др. (ред.). *Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии. Вып. IV*. М.: Интерцентр; 353–359.
- Хекхаузен Х. 1986. *Мотивация и деятельность*. Пер. с нем. под ред. Б. М. Величковского. Т. 1. М.: Педагогика.
- Чайковская Н. В., Эйдельман Я. Л. 2000. Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика. *Общество и экономика* (11–12): 104–117.
- Эткинд А. М. 1983. Эмоциональные компоненты самоотчетов и межличностных суждений. *Вопросы психологии* (2): 106–112.
- Ясин Е. Г. 2003. *Модернизация экономики и система ценностей*. М.: ГУ–ВШЭ.
- Abbott A. 1998. The new occupational structure. What are the questions. In: Wharton A. S. (ed.). *Working in America. Continuity, Conflict, and Change*. Mayfield Publishing Company: Mountain View, CA.

- Alwin D. F. 1990. Cohort replacement and changes in parental socialization values. *Journal of Marriage and the Family* 52 (2): 347–360.
- Alwin D. F., Krosnick J. A. 1992. Aging, cohorts, and the stability of sociopolitical orientations over the life span. *American Journal of Sociology* 97 (1): 169–195.
- Alwin D. F., Scott J. 1996. Attitude change: Its measurement and interpretation using longitudinal surveys. In: Taylor B., Thomson K. (eds.). *Understanding Change in Social Attitudes*. Aldershot: Dartmouth; 75–106.
- Brym R. 1996. The ethic of self-reliance and the spirit of capitalism in Russia. *International Sociology* 11 (4): 409–426.
- Edwards A. L. 1957. *The Social Desirability Variable in Personality Assessment and Research*. Dryden: N. Y.
- Gimpelson V., Lippoldt D. 2001. *The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil*. Rowman & Littlefield Publishers: London.
- Hitlin S., Piliavin J. 2004. Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology* 30: 359–393.
- Inglehart R. 1997. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton University Press: Princeton, NJ.
- Inglehart R., Baker W. E. 2000. Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review* 65 (1): 19–51.
- Lerner M. J. 1980. *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. Plenum: N. Y.
- Magun V. S. 1996. Labor culture. In: Shalin D. (ed.). *Russian Culture in Transition: Paradoxes of Postcommunist Consciousness*. Westview Press: Boulder, CO; 279–297.
- Maslow A. H. 1970. *Motivation and Personality*. 2nd ed. Harper & Row: N. Y.
- McClelland D. C. 1961. *The Achieving Society*. Van Nostrand: Princeton, NJ.

Статья поступила в редакцию
18 августа 2006 г.