

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

В.С. Магун

**ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО
НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ,
1991—2004 гг.**

Препринт WP3/2006/09
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2006

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

В.С. Магун — кандидат психологических наук, зав. сектором исследований личности Института социологии РАН.

М12 В.С. Магун Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991—2004 гг. Препринт WP3/2006/09. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 40 с.

В статье сравниваются данные четырех массовых репрезентативных опросов, проведенных в 1991—2004 гг. Установлено, что большинство трудовых ценностей экономически активного населения России претерпели за 14 пореформенных лет многочисленные изменения, и это свидетельствует о лабильности массовой трудовой культуры и не согласуется с распространенными утверждениями о ее неподатливости изменениям. Четыре ценности за 14 лет стали среди россиян *более популярны*: хороший заработок, надежность работы, ее интересность, а также возможность чего-то в работе достичь, именно они в 2004 г. лидируют в трудовом сознании россиян. Популярность большого отпуска, соответствия работы способностям и возможности инициативы — *понижилась*. И наконец, популярность еще трех ценностей — уважения к работе со стороны широкого круга людей, ее ответственности и не слишком высокой напряженности — по итогам 14-летнего периода *не изменилась*.

Существенные изменения произошли за 14 лет и в выраженности двух интегральных ценностных индексов, построенных на основе факторного анализа.

Доминантами ценностной «повестки дня», характерной для рассматриваемого периода, оказались базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения — стратегия дозированных усилий и стратегия энергичных, достижительных действий. Инициативная самореализация, а также социальное признание и социальная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян.

УДК 331.101.3
ББК 88.4

Vladimir S. Magun

Changes in Work Values in Russia, 1991—2004 evidence. Working Paper WP3/2006/09. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2006. — 40 p.

The paper relies on data from four all-Russian representative surveys conducted within 1991—2004 period. It shows that most of the work values have undergone significant changes suggesting for enough flexibility in mass labour culture in Russia and therefore contrasting with the widely held view on its rigidity and low sensitivity to changes. Four work values (attached to high wages, to job security, to interesting job, and to opportunities to achieve something on the job) were *more popular* in 2004 compared to 1991. Values attached to generous holidays, to matching one's abilities and to opportunities for using initiative on the job lost their popularity during the same period. Respondents' attitudes to such values as a public respect, responsibility on the job and escaping too much pressure on employees *didn't change* at all. The factor analytic indexes confirm remarkable changes taken place over time.

The basic, materialistic needs dominate in the value dimension during all the period under study and they are associated with two alternative behavioral strategies. If the first one assumes a reserved use of resources possessed by individuals, the second involves performance-oriented actions. The values of enterprising self-realization as well as of seeking social recognition and of personal responsibility are still at the periphery of the Russian labour consciousness.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© Магун В.С., 2006
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006

1. Постановка задачи и информационная база исследования*

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 этики¹. Развивая эту идею, Д. Макклелланд на большом эмпирическом материале убедительно продемонстрировал зависимость экономических успехов общества от выраженности у людей, образующих это общество, мотивации достижения².

Интерес к проблемам трудовой мотивации актуализировался и в связи с практическими усилиями, нацеленными на преобразование бывшего советского общества. Необходимость усилить мотивацию людей к труду и добиться на этой основе более высокой 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, снятие разнообразных «потолков» заработка и отказ 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 инстру-

* Автор выражает благодарность В.Е. Гимпельсону и Р.И. Капелюшникову за ценные советы и замечания.

¹ Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / Пер. с нем. М.И. Левиной // М. Вебер. Избранные произведения / Пер. с нем. под ред. Ю.Н. Давыдова. М.: Прогресс, 1990.

² McClelland D.C. The Achieving Society. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1961; см. также: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Пер. с нем. / Под ред. Б.М. Величковского. Т. 1. М., 1986. С. 283—288.

ментальные мотивации к проявлению повышенной трудовой активности и инициативы. Ожидалось также и появление открытой безработицы, что должно было усилить мотивацию, связанную с сохранением работником своего рабочего места³.

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

Многие из тех, кто придерживается подобного мнения, отталкиваются как 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 нужна была бы такая же по типу идеология. Но, как легко себе представить, большинство наблюдателей сегодня в России 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 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 («он русский, это многое объясняет»), воспеваются пьянство (от «Иронии судьбы» до «Особенностей национальной охоты»), разоблачаются преуспевающие бизнесмены (которые на поверку все оказываются бандитами), оправдывается безответственность⁴ и т.п. Вообще, если проанализировать все упоминания о культуре в циркулирующих сегодня в России текстах, то обнаружится, что наиболее распространенной смысловой задачей этих упоминаний является объяснение трудностей экономического и политического реформирования российского общества. Культура стала чем-то вроде индульгенции на нереформируемость.

В подобных построениях, воспроизведенных здесь, конечно, крайне схематично, есть целый ряд моментов, вызывающих возражения⁵. И самое глав-

³ Хотя слова В.И. Ленина о том, что «производительность труда, это... самое главное для победы нового общественного строя» были сказаны по другому поводу, но они, как представляется, тоже добавляли интереса к рассматриваемой тематике.

⁴ Как пронизательно и не без иронии заметил Максим Соколов, говоря об одном из политиков: он добился успеха на парламентских выборах благодаря пониманию ужаса части избирателей «перед необходимостью работать и зарабатывать и обещанию эту надуманную проблему ликвидировать» (Соколов М. Наш российский электорат: как много дум наводит он // Коммерсантъ. 1993. 21 дек. С. 5).

⁵ В частности, теперь стало ясно, что сильную мотивацию трудовых достижений может генерировать не только протестантизм, но и другие религии. Известный американ-

ное, в чем трудно согласиться с распространенными рассуждениями о роли религии и вообще культурного наследства, — это эссенциалистский подход к ним, т.е. отношение к ним как к застывшим неизменным сущностям. Полагают, что культура — это раз и навсегда написанная пьеса, сценарий (часто употребляют еще слова «менталитет», «архетип», «институциональная матрица», «культурный генотип»), 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 измениться 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 пьесы⁶.

ский социолог П. Бергер пишет, например, что «по всей вероятности, Вебер ошибался, полагая, что конфуцианство и восточноазиатские традиции препятствуют модернизации общества» (Бергер П. Капиталистическая революция: 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе / Пер. с англ. Г.П. Бляблиной. М.: Прогресс, 1994. С. 36).

⁶ Ряд убедительных фактов, свидетельствующих о быстрой изменчивости культурных ценностей и обычаев, приводится, например, в работе: Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация: Уроки социальной психологии / Пер. с англ. В.В. Румынского под ред. Е.Н. Емельянова, В.С. Магуна. М.: Аспект Пресс, 2000. С. 278—326. Об изменчивости ценностей в ходе социально-экономических реформ в современной России и в других странах см.: Ясин Е.Г. Модернизация экономики и система ценностей. М.: ГУ ВШЭ, 2003; Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Социологические исследования. 2003. № 6.

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 достижительной 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 разные интерпретации православия, ведущие к совершенно разным следствиям 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 «сорботничеством». Данный подход призывает человека к личной ответственности, рассматривая ее как благодарный *ответ* Богу на акт творения (Федоров В.Ф. Фундаментализм и творческая свобода Российского Православия // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 1997).

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 ценностей в масштабе страны появилась благодаря повторным репрезентативным опросам российского населения, осуществленным в 1990-х гг. в рамках Всемирного исследования ценностей⁷.

Наш предшествующий анализ подтвердил, что трудовые ценности российского населения действительно меняются, причем эти изменения происходят на протяжении сравнительно коротких промежутков времени — в рамках одного десятилетия⁸.

Более мягкий вариант скептического отношения к ценностным изменениям связан с убеждением в том, что сдвиги в сознании и стереотипах поведения россиян носят преимущественно межпоколенческий характер⁹. В связи с этими предположениями 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, что данные сдвиги не передавались от молодежи к более поздним поколениям, а возникали в

⁷ Координатором Всемирного исследования выступает профессор Р. Инглхарт (R. Inglehart, The University of Michigan, Энн Арбор, США). Руководителями исследования в Московском регионе (конец 1990 — начало 1991 гг.) 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 (Hans-Dieter Klingemann, Берлинский центр социальных исследований), общероссийским исследованием, проведенным в мае-июне 1999 г., — Е.И. Башкирова.

⁸ Магун В.С. Об изменениях трудовых ценностей российского населения // Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность. Вып. VII / Под ред. Т.И. Заславской. М.: Изд-во Института «Московская школа социальных и экономических наук», 2000; Он же. Смена диапазона // Отечественные записки. 2003. № 3.

⁹ Эта идея была подробно развита в публикациях: Дубин Б.В. О поколенческом механизме социальных сдвигов // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 1995; Гордон Л.А. Времена и сроки демократических перемен: тяжкая медлительность исторического движения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 5. О постановке проблемы в американской социологии см.: Alwin D. Cohort replacement and changes in parental socialization values // Journal of Marriage and the Family. 1990. Vol. 52. P. 347—360; Alwin D., Scott J. Attitude change: its measurement and interpretation using longitudinal surveys // B. Taylor, K. Thomson (eds.). Understanding change in social attitudes. Dartmouth: Aldershot et al., 1996.

каждом поколении независимо, в виде реакций на одну и ту же социально-экономическую и социально-культурную ситуацию¹⁰.

Если исходить из упомянутых выше эссенциалистских взглядов на трудовую культуру, то упомянутые выше эмпирические данные о ценностных изменениях следовало бы истолковать в том смысле, что на протяжении бурного десятилетия 1990-х гг. изменились соответствующие архетипы, но это противоречит смыслу самого понятия: представление об устойчивости архетипов как раз и используется для объяснения неподатливости российской культуры и общества изменениям, стимулируемым реформистскими группами российской элиты в конце 1980-х и в 1990-е гг.!

В данной публикации мы продолжим анализ динамики трудовых ценностей, добавив к этому 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 посмотреть, как изменились 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 ценностей¹¹.

Итак, предмет 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 важными. Пожалуйста, посмот-

¹⁰ Магун В.С. Об изменениях трудовых ценностей российского населения. Применительно к политическим ценностям и аттитюдом 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 эти типы подчиняются разным закономерностям возрастных изменений. По-видимому, подобное разделение существует и среди экономических аттитюдов и ценностей, и тогда исследуемые нами ценности относятся, скорее, к «несимволическим» (См.: Alwin D.F., Krosnick J.A. Aging, Cohorts, and the Stability of Sociopolitical Orientations over the Life Span // American Journal of Sociology. Vol. 97. N 1. P. 169—195).

¹¹ Российское обследование «Поколения и гендер» («Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе»), проведено в 2004 г. Независимым институтом социальной политики в партнерстве с Независимым исследовательским центром «Демоскоп» при финансовой поддержке Пенсионного фонда РФ, Института демографических исследований им. Макса Планка и НИСП. Генеральный координатор — Т.М. Малева, научный руководитель — С.В. Захаров (ЦДЭЧ), ответственный исполнитель — О.В. Свияжская.

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

Из формулировки вопроса видно, что число возможных выборов не ограничивалось, и, следовательно, респондент мог назвать в качестве важных от 0 до 11 аспектов работы. На основе выборов, сделанных респондентами, делались заключения о ценности (субъективной значимости) или о безразличии для них соответствующих аспектов работы. Выбранному аспекту работы присваивался балл «2», невыбранному — балл «1»¹².

Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал основные их категории — материальные и духовные, «внутренние» и «внешние», инструментальные и терминальные, индивидуальные и социальные, характеризующие трудовые блага и трудовые затраты¹³.

Во всех случаях опросы были проведены на выборках, репрезентирующих российское население в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка исследования «Поколения и гендер» (2004 г.) в несколько раз превышала российские выборки Всемирного исследования ценностей. В статье анализируются данные, относящиеся к занятым и безработным, в совокупности составляющим экономически активное население.

Статья состоит из шести разделов. Во втором разделе анализируются отдельные трудовые ценности, их динамика, в третьем — излагаются результаты факторного анализа, описываются обнаруженная с его помощью структура трудовых ценностей («ценностные синдромы») и построенные на основе этой структуры интегральные ценностные индексы. В четвертом разделе статьи анализируется 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 пятом разделе

¹² Обращаем внимание, что система кодирования в массиве Мирового исследования ценностей отличается: 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 предлагали список из 15 ценностей, который впоследствии (начиная с волны 1995 г.) был сокращен до 11.

¹³ В то же время список этот неполон, в нем нет, например, такого показателя, как санитарно-гигиенические условия труда. Подобная неполнота относится к числу издержек, с которыми приходится мириться ради возможности использовать имеющиеся базы данных.

описаны результаты анализа динамики трудовых ценностей в отдельных подгруппах экономически активного населения России, 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 анализируемого массива. В Заключении сформулированы основные выводы.

2. Значимость различных сторон работы и ее динамика

В табл. 1 приводятся ответы российских респондентов на вопрос о том, что для них важно в работе, и видно, как меняются эти ответы с 1991 по 2004 г. Из этой таблицы прежде всего понятно, какими были трудовые ценности работающих россиян в начале 1991 г., т.е. в канун радикальных общественных перемен. Лидировала в России ценность высокого заработка, которая статистически надежно опережала по частоте упоминаний все остальные аспекты работы, в том числе и весьма распространенную у нас ценность интересной работы¹⁴. 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). Как видно из табл. 1, 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 стал упоминаться большой отпуск. В целом эти изменения свидетельствуют об активизации стремления к вознаграждениям (денежным и моральным), к тому, чтобы эти вознаграждения были стабильными, а также о большей готовности людей платить за все это результативным трудом.

Промежуточные данные, собранные в 1995 г., дают возможность более детально проследить характер изменений. Этот более детальный анализ показывает, что основные сдвиги произошли к 1995 г., а в последующие три

¹⁴ 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 противно, и желательно в хорошей компании.

года ситуация либо совсем не менялась, либо сдвигалась в ту же сторону, но ненамного.

В сдвигах, зафиксированных при сравнении 1999 г. с 1991 г., по-видимому, отразились хорошо известные процессы, происходившие в российской экономике в 1990-е гг. С одной стороны, это явления, соответствующие 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 безработицы¹⁵. 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)¹⁶.

Понятно, что явления первой группы, носящие преимущественно конструктивный характер, явно 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 большому отпуску (который не «вписывается» в новые достижительные стратегии). Явления второй группы объясняют рост популярности заработка, гарантий занятости, потребности в уважении к своему труду, а также снижение актуальности такого блага, как большой 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 достижений возросла в 1,5 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»¹⁷.

¹⁵ Magun V.S. Labor Culture // Russian Culture in Transition: Paradoxes of Postcommunist Consciousness / Ed. by D. Shalin. Boulder, Co: Westview Press, 1996.

¹⁶ Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour Market: between transition and turmoil. L.: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2001; Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

¹⁷ Дубин Б.В. Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Интерцентр, 1997. Вып. 4. С. 297.

Таблица 1 Трудовые ценности экономически активного населения России и их динамика, %

Ценности	Россия, частота выбора, %				Статистически значимые различия	Семь стран, входящих в «большую восьмерку» (кроме России), средняя частота выбора, %	
	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: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91	74	82
Интересная работа	68	73	71	72	Рост: 04 > 91	65	72
Соответствие работы способностям	57	57	56	34	Снижение: 04 < 99, 95, 91,	57	61
Удобные часы (в 2004 г. — график) работы	49	46	42	57	Рост: 04 > 99, 95, 91 Снижение: 99 < 91	46	56
Большой отпуск	46	34	30	32	Снижение: 95, 99, 04 < 91	30	38
Надежное место работы	40	67	73	80	Последовательный рост: 95 > 91; 99 > 95, 91; 04 > 99, 95, 01	58	70
Работа, уважаемая широким кругом людей	40	49	46	36	Рост: 95, 99 > 91 Снижение: 04 < 99, 95	32	39
Возможность инициативы	30	30	32	24	Снижение: 04 < 99, 95, 91	52	54
Возможность чего-то достичь	28	41	40	44	Рост: 95, 99, 04 > 91	61	67
Ответственная работа	21	25	27	20	Рост: 99 > 91 Снижение: 04 < 99, 95	51	53
Не слишком напряженная работа	20	18	17	18	—	28	38

Если посмотреть на достигательные ценности, развитие которых вошло 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 ответственности и повышении общей готовности трудиться (снижение значимости «большого 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 достигательности и даже ответственности¹⁸.

Если мы сравним направление российских сдвигов с рейтингом рассматриваемых трудовых ценностей в семи экономически и политически продвинутых странах мира, входящих в «большую восьмерку», то увидим, что три наиболее заметных сдвига, происшедших 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 большого отпуска в 1999 г. стала мало отличаться от значимости этих характеристик в странах «семерки». Что же касается «достигательных» 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 длинным периодом экономического роста, и это должно обязательно сказаться на трудовых ценностях экономически активного населения. Прежде всего мы ожидали, что изменения пойдут как раз в сторону дальнейшего повышения ценностей активности и достигательности и что, наконец-то, вырастет рейтинг инициативы.

Картина реально произошедших изменений этих ожиданий не подтвердила.

¹⁸ См. также: Brym R. The Ethic of Self-Reliance and the Spirit of Capitalism in Russia // International Sociology. 1996. Vol. 11. N 4. Dec.

Как выясняется (см. табл. 1), изменения с 1999 по 2004 г. действительно произошли, причем наиболее многочисленные и заметные, чем за любой из предшествующих интервалов между соседними наблюдениями. Еще более часто стал упоминаться хороший заработок — теперь его называет практически каждый опрошенный. Как и в предыдущие годы, продолжился рост значимости надежного места работы, она теперь тоже важна для подавляющего большинства — для 80% респондентов. И третье заметное повышение коснулось показателя, который в предыдущий период, наоборот, несколько снижался — на 15 процентных пунктов выросла важность удобного времени работы (это изменение, вероятно, связано с изменением в 2004 г. содержательного акцента в формулировке самого вопроса: с «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 снизилась доля тех, кто считает важным для себя соответствие работы способностям (прежде, на протяжении 1990-х гг. данный показатель практически не менялся). Это самое большое изменение из всех, что произошли за рассматриваемый период, — целых 22 процентных пункта. Снизилась также важность уважения работы со стороны окружающих, которая от 1991 г. к 1999 г., наоборот, несколько повышалась. И снизилась, вопреки нашим ожиданиям, популярность двух трудовых ценностей, рост которых входил в исходные цели реформ конца 1980—1990-х гг., — для меньшего числа людей важны теперь 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 понять эти результаты? Ошибка в предположениях, касающихся роста инициативы и активности объясняется, видимо, тем, что мы недооценили напряженность материальных потребностей российского населения. 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 лидеров¹⁹. Поэтому вполне закономерно, что как только в

¹⁹ Андрееenkova A.B. Материалистические/постматериалистические ценности в России // Социологические исследования. 1994. № 11; Inglehart R. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. Princeton: Princeton University Press, 1997; Inglehart R., Baker W.E. Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values // American Sociological Review. 2000. Vol. 65. N 1. Feb. P. 19—51.

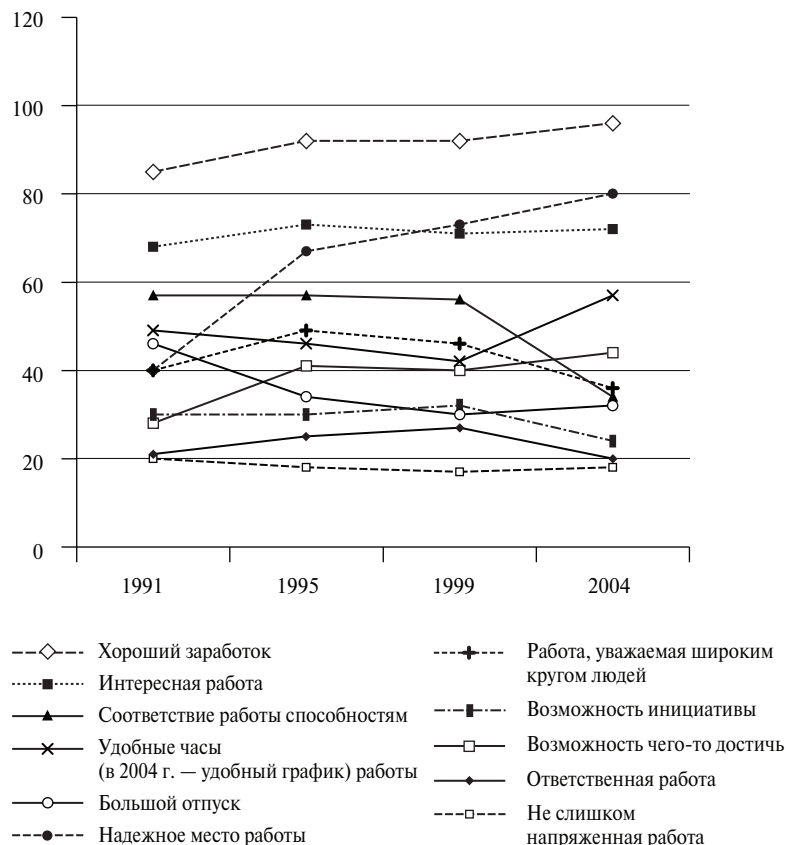


Рис. 1. Динамика значимости трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991—2004 гг. (% опрошенных, указавших тот или иной аспект работы в качестве важного)

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 принятия производственных решений, которая стоит за ценностями инициативы и ответственности.

Напомним, что самая простая жертва — свободным от работы временем (то, что отражается в ценности «большой отпуск») была принесена людьми ранее, в 1990-е гг. Своеобразие же тех жертв, которые пошли в ход в последнее пятилетие, состоит в том, что теперь эти жертвы затронули само содержание труда, т.е. такие аспекты работы, за которые те, для кого они важны, в 1990-е гг. держались и «не отдавали». Незатронутой изменениями осталась только 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 видим, только 4 из 11 линий (отображающих на рисунке 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 5—6-го ранга в 1991 г. до 2-го — в 2004 г., снижение «большого отпуска» — с 4-го места в 1991 г. до 9-го в 2004 г., а также подъем «возможности чего-то достичь» — с 9-го на 4-е место.

Ознакомившись с описанными в этом параграфе 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.

3. Выявление ценностных синдромов с помощью факторного анализа

Рассмотрение ценностей «по отдельности» является некоторым упрощением внутреннего мира людей, в котором ценности существуют в определенных сочетаниях («синдромах»); и 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»²⁰. 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 1980-х — начала 1990-х гг. прошлого столетия и остающегося важным и в сегодняшней повестке дня²¹.

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 их отвергли. Наша же задача состоит в том, чтобы обнаружить сочетание ценностей, *естественно* сформировавшиеся во внутреннем мире *самих их носителей*. Для этой цели была использована специальная статистическая процедура — факторный анализ, позволяющий 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).

С **первым фактором** (его информативность 19%) положительно связаны показатели важности *всех* аспектов работы, но факторные нагрузки различных показателей неодинаковы. Доминируют в этом факторе 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 самую низкую факторную нагрузку имеет заработок.

Таким образом, с ростом значений первого фактора увеличивается число разнообразных сторон труда (материальных и духовных, индивидуальных

²⁰ Куприянова З.В. Трудовая мотивация // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1993. № 6. С. 32—36; Куприянова З.В., Хибовская Е.А. Рынок труда // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1994. № 3. С. 19—20.

²¹ Найшуль В.А. Революция и справедливость. М.: ОГИ, 2005; Аузан А.А. Договор-2008: критерии справедливости. <http://www.polit.ru/lectures/2006/05/18/auzan.html>

и социальных, активных и пассивных, долговременных и сиюминутных), отмеченных респондентами в качестве важных, а с уменьшением его значений число этих сторон, наоборот, падает. Но преобладают в этом факторе, как уже говорилось, 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 различным 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 ответы²². 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 оценку²³.

Оба последующих фактора биполярны. Это значит, что вслед за характерной для первого фактора тенденцией универсальной актуализации всех вообще трудовых ценностей вступает в действие механизм их избирательной актуализации. И хотя 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.

²² См.: Edwards A.L. The Social Desirability Variable in Personality Assessment and Research. N.Y.: Dryden, 1957; Эткин А.М. Эмоциональные компоненты самоотчетов и межличностных суждений // Вопросы психологии. 1983. № 2. С. 106—112.

²³ Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4.

Второй фактор (его информативность 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 удобные часы 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.

Таблица 2 Факторная структура трудовых ценностей экономически активного населения России (метод главных компонент, без вращения; N = 11202 чел.; 1991—2004 гг.)

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
Информативность факторов	19%	14%	10%

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, возможностью достижений,

уважением работы со стороны окружающих и необходимостью нести ответственность. Наоборот, лица, имеющие *низкие* значения по второму фактору, считают важной для себя работу, где можно проявить инициативу и чего-то достичь, получать признание окружающих, а за результаты надо нести личную ответственность, 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 же варианте респондент готов проявлять сверхнормативную активность (инициативу), 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 вознаграждениями²⁴.

Фактически в данном факторе позитивное отношение к процессу труда и его содержательным результатам («трудолюбие», потребность в самореализации) противостоит нелюбви к работе, отношению к ней как к неизбежному злу («страданию, испытываемому при создании полезности», по словам известного экономиста XIX века 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

²⁴ 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. См.: Магун В.С. О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью // Вопросы психологии. 1978. № 6. Теперь же видно, что оно носит более общий (и даже глобальный) характер.

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 вознаграждений²⁵.

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*.

Похоже, что выбор, сделанный человеком в этом конфликте, выражается и в его намерениях по-разному организовать свою трудовую жизнь: тот, кто ищет надежного и высокого заработка, 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, с большей легкостью готов ее поменять или вообще работать самостоятельно.

Кроме того, инициатива, достижение, личная ответственность и автономия от производственной организации в большей мере прису-

²⁵ Дополнительный анализ показывает, что сознание работников, которых привлекает 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, 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, в котором 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 суждений 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 активно-достижительные ценности. Иными словами, бескорыстный характер ориентаций на активность и достижение, оказывается, все же подкреплен 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 (см.: Lerner M.J. The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion. N.Y.: Plenum, 1980).

щи 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 труда²⁶ и, следовательно, принадлежность к (квалифицированной) профессии ориентирует работника на автономию от организации. Ценности инициативы, достижения, 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 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 — у отсутствия чрезмерного давления, продолжительного отпуска и соответствия работы способностям (и в этой тройке последние два показателя имеют низкие по абсолютной величине веса).

В рамках этого 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: те, кто хотел бы больше зарабатывать (причем на долговременной основе) и продвигаться по службе, не заботятся о том, чтобы работа не сопровождалась чрезмерным давлением и сопровождалась продолжительным отпуском. И наоборот, те, кого волнует шадящая трудовая нагрузка, отпуск и соответствие работы способностям, не выражают стремления к хорошему заработку и не озабочены долговременной надежностью места работы и продвижением. Отметим только, что эти нормативно «правильные» предпочтения являются

²⁶ Abbott A. The New Occupational Structure. What Are the Questions // Working in America. Continuity, Conflict, and Change / Ed. by A.S. Wharton. Mountain View, Ca: Mayfield Publishing Company, 1998.

менее характерными для населения, чем те, о которых свидетельствует структура рассмотренного выше (и объясняющего большую 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.*

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.

Заклячая 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 «материального») 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* противостоит 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.)²⁷, 65 стран (опросы 1990—1993 гг. и 1995—1997 гг.)²⁸ и 8 стран (опросы 1981—2000 гг.)²⁹.

4. 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 и проследить, как меняются их средние оценки на протяжении изучаемого периода; для определения значимости различий был снова использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена).

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

Как видно из приведенных в таблице 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.

Как уже говорилось выше, этот 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 (мы уже обсуждали это выше в разделе 2). В ответ на это усилилась потребность этих людей в положительной социальной оценке, что и сказалось в

²⁷ Магун В.С. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II / Под ред. Т.И. Заславской. М.: Аспект Пресс, 1995.

²⁸ Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001.

²⁹ Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения // Мы и они. Россия в сравнительной перспективе / Под ред. В. Мау, А. Мордашева, Е. Турунцева. М.: Изд-во Института экономики переходного периода, 2005.

Таблица 3 Факторные индексы трудовых ценностей в России и их динамика с 1991 по 2004 г.

Названия факторных ценностных индексов	Средние оценки (в условных баллах)				Статистически значимые различия
	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 общественной оценки его достижений (фактор социально желательного стиля реагирования)» (фактор I)	-0,07	0,12	0,11	-0,04	Рост: 95, 99 > 91 Снижение: 04 < 95, 99
«Ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат» (+) <i>либо</i> «Ценность процесса работы и личных трудовых достижений» (-) (фактор II)	-0,12	-0,19	-0,22	0,11	Снижение: 99 < 91 Рост: 04 > 91, 95, 99
«Ценность интересной (и усердной) работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (+) <i>либо</i> «Ценность работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения» (-) (фактор III)	-0,78	-0,18	-0,10	0,21	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 91, 95, 99

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 ослаблению 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*, и это значит что *среди россиян (в сравнении с экономически активным населением 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*³⁰.

Было предложено два основных объяснения этих отличительных особенностей российского населения.

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 сегодняшнему работнику даже трудно себе представить)³¹.

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 россиян³². 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 иерар-

³⁰ Магун В.С. Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II / Под ред. Т.И. Заславской; Он же. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание; Он же. Об изменениях трудовых ценностей российского населения.

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 российского населения более характерной являлась не упоминавшаяся выше формула «справедливого» обмена «чем лучше платят, тем больше делаю», а формула неэквивалентного обмена — «больше получать и меньше делать».

³¹ Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9.

³² См.: Магун В.С., Литвинцева А.З. Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы. М., Институт социологии РАН, 1993; Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985—1995 / Под ред. В.С. Магуна. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998; Магун В.С., Энгватов М.В. Межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения: 1985—2001 гг. // Отцы и дети. Поколенческий анализ современной России / Под ред. Т. Шанина, Ю. Левады. М.: НЛО, 2005.

хий³³. 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 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 гг. 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 настолько значительный, что ценности российского населения не просто вернулись к исходному уровню 1991 г., но заметно его превысили: 0,11 в 2004 г. вместо -0,12 в 1991 г. Подобная динамика согласуется, кстати, с описанными выше изменениями отдельных трудовых ценностей: как следует из табл. 1, в 2004 г., в сравнении с 1999 г., усилилась значимость удобного времени работы, надежности места работы и хорошего заработка, а с другой стороны — 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 российского населения 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 выше 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 всем радикальные перемены к лучшему. Но их явно оказалось недостаточно, чтобы серьезно повлиять на рассматриваемую здесь характеристику ценностных ориентаций. До сих пор не сняты многие встроены в российскую жизнь барьеры для трудовой мобильности, невелики оказались сдвиги в развитии профессий и профессионализма, предприятие, обеспечивающее долговременную занятость и социальную защиту работника, по-прежнему занимает в массовой экономической культуре страны приоритетное положение.

Принципиально важно и то, что по-прежнему ненасыщенными остаются «базовые» (А. Маслоу), «материалистические» (Р. Инглхарт) потребности большинства населения.

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 времяпрепровождения», а опрошенные в 1995 г. — около полюса «усердной работы»³⁴. (Признаюсь, 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, происшедших в сознании российского населения и в самой жизни российского общества.

³³ Maslow A.H. Motivation and Personality. N.Y., 1970.

³⁴ Магун В.С. Об изменениях трудовых ценностей российского населения.

За сравнительно короткое время один из аспектов интегрального отношения к труду изменился радикально: *экономически активное население России больше не рассматривает пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко закрепляет за трудом функцию нелегкого добывания высокого и надежного заработка.*

Это, по-видимому, стало результатом двух встречных процессов в российской экономике, столкнувшейся с более жесткими, чем в советские времена, финансовыми ограничениями: со стороны работодателей сократилось предложение мест, обеспечивающих комфортное времяпрепровождение, но не приносящих работодателю экономически ощутимого эффекта; со стороны же работников снизился спрос на данные места, не позволяющие человеку выгодно продать свое рабочее время. Иными словами, никто не может теперь позволить себе роскошь ни содержать подобные рабочие места, ни трудиться на них³⁵.

Подводя итоги этого раздела, можем заключить, что динамика ценностных *индексов* помогает более аналитично представить динамику *отдельных* ценностей, которая описана в разделе 2. Если, например, взять изменения такой ценности, как надежность места работы, то в ее изменения вносят вклад три различных интегральных 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).

³⁵ Уже после первой публикации части описанных здесь результатов появилась интересная статья Н.В. Чайковской и Я.Л. Эйдельмана, подтверждающая наши выводы (Чайковская Н.В., Эйдельман Я.Л. Структура и динамика трудовой мотивации работников промышленности // Общество и экономика. 2000. № 11). В ней приводятся данные о динамике трудовых ценностей работников промышленных предприятий, охватывающие период с 1993 по 1999 г. и свидетельствующие, что на протяжении этого времени росла значимость заработка, и в то же время последовательно снижалась 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 значимости *отдельных* ценностей, сделанный на основе их данных вывод прямо совпадает с тем, к которому я пришел на основе наблюдения за динамикой *интегрального индекса* (третьего фактора).

5. Динамика трудовых ценностей внутри демографических и профессиональных групп

В предшествующих разделах данной статьи изменения трудовых ценностей объяснялись исходя из тех или иных универсальных причин, которые, как предполагалось, в равной мере действуют применительно ко всем респондентам. Конечно, это лишь один из возможных вариантов объяснения, наиболее простой, но в то же время и наиболее естественный на первом этапе анализа. В принципе можно представить себе несколько направлений усложнения этих объяснений, и все они связаны с более дифференцированным подходом к респондентам. В данной статье мы исследуем только одно из направлений — усложнение анализа за счет привязки тех причин, которые ранее рассматривались как универсальные, к определенным социальным группам респондентов.

С этой целью в данном разделе мы повторно сравним трудовые ценности в тех же четырех временных точках, но сделаем это применительно к отдельным подгруппам экономически активного населения России, выделенным на основе демографических и профессионально-должностных признаков. Этот более дифференцированный анализ позволит, во-первых, определить степень универсальности обнаруженных изменений — или, наоборот, локализации их в определенных социальных группах, и, во-вторых, 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.

Знакомство с табл. 4 позволяет 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*

Таблица 4 Факторный индекс «Ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат»(+) либо «Ценность процесса работы и личных трудовых достижений» (-), его динамика с 1991 по 2004 г. в различных демографических и профессионально-должностных группах

Названия групп	Средние оценки (в условных баллах)				Статистически значимые различия
	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: 99 < 91 Рост: 04 > 99, 95, 91
Социально-демографические группы					
Мужчины, 18—29 лет	-0,19	-0,39	-0,48	0,03	Рост: 04 > 99, 95
Мужчины, 30—44 года	-0,23	-0,29	-0,33	0,01	Рост: 04 > 99, 95, 91
Мужчины, 45—59 лет	-0,33	-0,32	-0,30	0,03	Рост: 04 > 99, 95, 91
Женщины, 18—29 лет	0,03	-0,04	-0,34	0,06	Снижение: 99 < 91 Рост: 04 > 99
Женщины, 30—44 года	0,04	-0,06	-0,02	0,23	Рост: 04 > 99, 95, 91
Женщины, 45—59 лет	0,01	-0,06	-0,11	0,22	Рост: 04 > 99, 95
Профессионально-должностные группы, выделенные на основе ISCO-88					
Руководители	-0,57	-0,60	-0,61	-0,26	Рост: 04 > 99, 95
Специалисты	-0,26	-0,47	-0,46	-0,15	Рост: 04 > 99, 95
Работники со средним специальным образованием	-0,29	-0,11	-0,28	-0,08	Рост: 04 > 99
Рабочие высокой квалификации	-0,10	-0,22	-0,13	0,15	Рост: 04 > 95

Названия групп	Средние оценки (в условных баллах)				Статистически значимые различия
	1991 г. N = 1365	1995 г. N = 1313	1999 г. N = 1575	2004 г. N = 6949	
Рабочие средней квалификации	-0,04	-0,02	-0,10	0,27	Рост: 04 > 99, 95, 91
Неквалифицированные рабочие	0,38	0,05	0,25	0,41	Снижение: 95 < 91 Рост: 04 > 95

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 же касается *промежуточного снижения индекса*, т.е. его изменения в сторону ценностей активной трудовой самореализации, то оно *проявляется всего в 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 обязательно приносит сиюминутный эффект, но зато вознаграждается в долговременном плане.

Как уже говорилось (см. раздел 4), средние значения индекса, отражающего *ценность усердной работы в организации с целью обеспечить высокий и надежный заработок (в противовес работе как способу комфортного времяпровождения)*, 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.

Знакомство с табл. 5 позволяет заключить, что данная 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 г.) 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.

Таблица 5 Факторный индекс «Ценность интересной (и усердной) работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (+) *либо* «Ценность работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения» (–), его динамика с 1991 по 2004 г. в различных демографических и профессионально-должностных группах

Названия групп	Средние оценки (в условных баллах)				Статистически значимые различия
	1991 г. N = 1365	1995 г. N = 1313	1999 г. N = 1575	2004 г. N = 6949	
Выборка в целом	–0,78	–0,18	–0,10	0,21	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Социально-демографические группы					
Мужчины, 18—29 лет	–0,59	–0,06	–0,10	0,19	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Мужчины, 30—44 года	–0,65	–0,06	0,05	0,24	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Мужчины, 45—59 лет	–0,64	–0,09	–0,18	0,27	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Женщины, 18—29 лет	–0,90	–0,18	–0,09	0,24	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Женщины, 30—44 года	–0,82	–0,26	–0,04	0,23	Рост: 95 > 91; 99 > 95, 91; 04 > 99, 95, 91
Женщины, 45—59 лет	–0,81	–0,38	–0,24	0,15	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91

Названия групп	Средние оценки (в условных баллах)				Статистически значимые различия
	1991 г. N = 1365	1995 г. N = 1313	1999 г. N = 1575	2004 г. N = 6949	
Профессионально-должностные группы, выделенные на основе ISCO-88					
Руководители	–0,77	–0,22	–0,11	0,28	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Специалисты	–0,74	–0,16	–0,03	0,24	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Работники со средним специальным образованием	–0,95	–0,21	–0,12	0,25	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Рабочие высокой квалификации	–0,73	–0,10	0,01	0,24	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 95, 91
Рабочие средней квалификации	–0,77	–0,08	–0,06	0,23	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91
Неквалифицированные рабочие	–0,69	–0,26	–0,30	0,06	Рост: 95, 99 > 91; 04 > 99, 95, 91

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 выделенных 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, интересующие читатели могут лично 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 уже говорилось, резко упала в интервале между 1999 и 2004 г. 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 *удобного времени работы* в рамках всего массива сначала несколько снизилась, а в течение последнего пятилетия очень заметно возросла. В итоге в рамках всего массива показатель 1999 г. статистически значимо уступает показателю 1991 г., а доля указавших удобное время работы в 2004 г. значимо выше, чем во всех предыдущих опросах. 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.) — напомним, что в 2004 г. формулировка этого пункта была изменена с «удобных часов работы» на «удобный график работы». Снижение же 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 *большого отпуска* заметно снизилась сразу на первом этапе реформ, к 1995 г. 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 элитных профессиональных группы — у руководителей и квалифицированных рабочих такового снижения вообще не наблюдается (правда, у руководителей популярность этой ценности и исходно была ниже, чем в других профессиональных группах). 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* (отражающая беспокойство о потере работы) в рамках всего массива неуклонно растет на протяжении всего рассматриваемого периода. Это редкий случай, когда частота упоминаний этой ценности в каждый последующий год статистически значимо превышает частоту предыдущего года. Данный рост воспроизводится и в каждом из 12 подмассивов, правда не во всех из них различия между соседними опросами всегда статистически значимы. Наиболее универсальным фактом является отличие всех последующих опросов от данных 1991 г.

Популярность ценности *«работа, уважаемая широким кругом людей»* в рамках всего массива к 1995 г. повысилась, а затем к 2004 г., наоборот, снизилась. Снижение оказалось характерно для 10 подгрупп, а подъем начала 1990-х гг. — всего для 3: для женщин (молодых и среднего возраста), а также для специалистов. Две подгруппы оказались абсолютно стабильны и не испытали не только подъема, но и спада этой 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 уже говорилось, 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, в каких подгруппах статистически значимого снижения *не* произошло. Это, во-первых, молодые мужчины и женщи-

ны, а также несколько профессионально-должностных групп — руководители, работники со средним специальным образованием и две полярных группы рабочих — рабочие высокой квалификации и рабочие неквалифицированные.

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 опроса 1991 г. Итоговый сдвиг популярности этой ценности вверх 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 значимо 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 статистически 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.

Ценность «*не слишком напряженная работа*» — единственная, 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, которые имели место между показателями опросов разных лет в рамках всего массива респондентов и касались интегральных ценностных индексов, а также отдельных трудовых ценностей, универсально воспроизводятся во всех подвыборках, выделенных внутри этого массива.

2. Популярность ценности «*работа, уважаемая широким кругом людей*» с 1991 по 2004 г. менялась нелинейно (сначала росла, а потом снизилась), и выяснилось, что 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. тоже менялась нелинейно, обе тенденции являются не универсальными и воспроизводятся только в небольшом числе подмассивов.

4. Из того факта, что большинство описанных в настоящей статье ценностных изменений в большинстве случаев универсально воспроизводятся во всех (или почти во всех) выделенных внутри массива подвыборках можно заключить, что причинами этих сдвигов *не* являются изменения демографического или профессионально-должностного состава опрошенных от года к году, включая и межпоколенные культурные сдвиги. Скорее эти причины лежат в одинаковом реагировании представителей различных гендерных, возрастных, поколенческих и профессионально-должностных групп на социальные изменения.

5. В тех же 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 изменений.

Заключение

1. По итогам сравнения массовых опросов, проведенных в 1991, 1995, 1999 и 2004 гг., установлено, что большинство трудовых ценностей экономически активного населения России претерпели за 14 пореформенных лет многочисленные изменения. Это свидетельствует о лабильности массовой трудовой культуры и не согласуется с многочисленными 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, надежность работы, ее 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 большой 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 *запланированные институциональные изменения*, соответствующие 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. С другой стороны, это *явления, порожденные изменениями экономической конъюнктуры*: сначала трансформационный спад 1990-х гг., появление безработицы, а также специфических для российского рынка труда способов адаптации (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, достижительных действий. Инициативная самореализация, а также социальное признание и социальная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян.

Препринт WP3/2006/09

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Магун В.С.

Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991—2004 гг.

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *А.В. Заиченко*

Корректор *Е.Е. Андреева*

Технический редактор *О.А. Быстрова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Формат 60×84^{1/16}. Бумага офсетная. Печать трафаретная.

Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,87. Усл. печ. л. 2,33.

Заказ № . Изд. № 633

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел.: (495) 772-95-73; 772-95-90

Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Для заметок
