

НОВЫЕ ТЕКСТЫ

А. А. Поплавская

Ценность труда для студентов российских вузов: логики обоснования выбора в пользу личной выгоды или общественной пользы работы¹



ПОПЛАВСКАЯ
Анита Андреевна — преподаватель кафедры экономической социологии, младший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: apoplavskaya@hse.ru

Данная статья нацелена на теоретическое осмысление понятия «ценность» в экономике и конструирование нового взгляда на традиционную дихотомию трудовых ценностей, а также на эмпирическое доказательство валидности данного построения. В исследовательской литературе принято разделять внутренние трудовые ценности, в основном описываемые как интерес к содержанию рабочих задач и автономия их выполнения, и внешние, ассоциирующиеся со стремлением к высокой заработной плате и достижением внешних по отношению к самой работе атрибутов. Однако широкий теоретический анализ категории понятия «ценность» в трудовой сфере, проведённый на основе анализа монографий экономистов Д. Тросби, М. Маццукато, антрополога Д. Гребера и работ эконом-социологов, призывает сконцентрировать внимание на дихотомии возможностей получения высокого заработка и привнесения общественной пользы, а также на острой проблеме наличия обратной связи между данными характеристиками работы в условиях современной капиталистической экономики.

В качестве эмпирического материала настоящего исследования служат 38 интервью со студентами и выпускниками вузов России в возрасте 18–24 лет, собранные в декабре 2021 г. Вначале приводится анализ ценностного конфликта, который возникает в рамках выбора между индивидуально выгодными и общественно полезными сферами занятости. Постулированное информантами стремление следовать сугубо личным интересам в сфере оплачиваемой занятости сочетается с рыночной логикой выбора будущей профессии, анализом спроса и предложения в конкретных сферах занятости, чёткими представлениями о желательном уровне дохода, а также стратегиями экспансивного развития, берущими основу в советах экспертов и включающими множественную занятость, частую смену работодателей, желание посвящать время индивидуальной «операционной деятельности» как развивающей жёсткие навыки. Ориентация на общественную пользу подразумевает установку на долгосрочное и постепенное

¹ Я выражаю благодарность студентам и выпускникам вузов, откликнувшимся на просьбу поучаствовать в исследовании и нашедшим время на беседу. Без них данная статья была бы невозможна! Отдельное спасибо д-ру экон. наук профессору В. В. Радаеву, д-ру социол. наук профессору Р. Н. Абрамову, Д. Р. Лебедевой, канд. социол. наук доценту Е. С. Белявской, коллективу Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ), анонимным рецензентам и редактору журнала за ценные комментарии по тексту. Работа осуществлена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

саморазвитие в рамках одной профессиональной сферы, её сознательный выбор как «призвания», нестяжательное отношение к получаемым за труд деньгам, активное желание достижения высокого уровня знаний и умений, а также планы по обретению общественно признанного статуса в будущем. Отдельно было выявлено, что ориентация на общественное служение обосновывается домашней логикой, укоренена в системе родительских или собственных семейных отношений и имеет гендерную специфику, что нашло своё отражение в авторской концепции якорей общественно ориентированного подхода к работе.

Ключевые слова: трудовые ценности; теория ценностей; аксиология; мотивация труда; личная выгода; общественная польза; рынок труда; молодёжь.

Молодые амбициозные люди могли бы делать выбор в пользу выборной политики или карьеры на гражданской службе перед работой в Сити или бизнесе — но это произойдёт только в том случае, если они увидят, что подобные варианты выбора являются ценными и ценятся [Маццукато 2021: 391].

Введение

Современная молодёжь часто описывается как индивидуалистичная, ориентирующаяся на высокую оплату труда, быстрый карьерный рост, частую смену работодателей и отрицающая идею общественного служения (см., например: [Решетников 2014; Поколение Z... 2019; Радаев 2019; Голова 2020; Поплавская 2022]). СМИ пестрят заголовками о том, что в современных реалиях стало сложно найти и удержать молодых талантливых специалистов². Традиционные стимулы (карьерный рост, стабильная оплата труда, социальные гарантии и т. п.) как будто перестали работать, а новые ещё не найдены. Кажется, журналисты муссируют образ непреодолимой тяги молодёжи к свободе от работы в одной сфере и стремлению к богатству ради его вклада в самореализацию и самовыражение вне сферы труда. Параллельно в правительственных программах звучит идея о желательности и даже необходимости использования потенциала молодёжи в социальной, культурной и экономической сферах; разрабатываются особые программы поддержки молодых специалистов, учёных, предпринимателей³. У руководителей компаний есть запрос на продолжительное трудоустройство заинтересованных в работе, ответственных, лояльных и умеющих работать в команде молодых специалистов [Поплавская 2022]. А общество попросту нуждается в человеческих ресурсах, способных качественно выполнять свой труд, поддерживать достойный уровень жизни сограждан, обеспечивать атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи.

² См., например: «Почему работодателям все труднее нанимать молодёжь» (<https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/06/07/772071-rabotodatelayam-nanimat-molodezh>); «Как нанять молодых сотрудников и не сойти с ума» (<https://pro.rbc.ru/collections/5def4f7a9a79471e7758ad27>); «Цена свободы. Почему молодёжь не может найти работу» (www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/363289-cena-svobody-pochemu-molodezh-ne-mozhet-nayti-rabotu); «Молодёжь воспитана и живёт в каком-то другом измерении» (<https://radiovesti.ru/brand/61178/episode/2188768/>); «Путь к богатству. Почему молодёжь не работает по специальности» (<https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362983-put-k-bogatstvu-pochemu-molodezh-ne-rabotaet-po-specialnosti>).

³ См., например: Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом РФ 03.04.2012 (http://natsrazvitie.ru/konceptsiya_razvitiya_molodyh_talantov/); Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 2 декабря 2019 г. № 725 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения с указаниями по ее заполнению для организации Федеральным агентством по делам молодёжи федерального статистического наблюдения в сфере государственной молодёжной политики» (<https://docs.cntd.ru/document/563956018?marker=6540IN>); Молодёжь России: 2000–2025: развитие человеческого капитала (<https://vmo.rgub.ru/files/report-937-2.pdf>); «В России разработали законопроект, закрепляющий статус молодого учёного» (<https://www.pnp.ru/social/v-rossii-razrabotali-zakonoproekt-zakreplyayushhiy-status-molodogo-uchenogo.html>); «В России могут законодательно закрепить понятие “молодёжное предпринимательство”» (<https://asi.ru/news/186667/>).

Однако меры поддержки молодёжи со стороны государства и стимулирование её вовлечённости в рынок труда со стороны частного сектора могут оказаться бесплодными без понимания и учёта молодёжной культуры труда, одним из центральных элементов которой являются ценностные ориентиры и установки, в массе своей не соответствующие, как отмечалось выше, традиционным представлениям о стремящихся к самоотдаче и развитию в конкретных сферах профессионалах [Хьюз 2003; 2012]. Таким образом, проблема мотивации будущих высококвалифицированных работников российского рынка труда становится центральной, а изучение механизмов формирования трудовых ценностей — одним из ключевых вопросов для понимания социально-экономических процессов в обществе, оценки трудовых интенций и потенциала молодых людей.

Автор настоящей статьи уже соотносила различные типы трудовых ценностей с социально-демографическими характеристиками студентов российских вузов, а также с условиями институциональной и экономической среды, в которой они обучаются (см. подробнее: [Поплавская 2022; 2023]). Были сделаны выводы о том, что молодые люди больше ориентированы на внутренний интерес к работе и высокое денежное вознаграждение, а девушки больше ориентированы на социальные аспекты труда (общение и польза). «Физики» (к этой группе относятся студенты STEM-специальностей — Science, Technology, Engineering, Math, то есть наука, технологии, инженерия и математика) чаще склонны воспринимать работу только лишь как средство заработка, а «лирики», к группе которых были отнесены все остальные (преподаватели, психологи, социологи, культурологи и др.), проявляют менее инструментальный подход к оплачиваемой занятости. Наличие отца с высшим образованием показало взаимосвязь с установкой на первостепенную важность работы в жизни студента, а высокий уровень успеваемости, напротив, понижает вероятность подобного отношения к оплачиваемой занятости и т. д. Анализ больших массивов данных с помощью методов факторного и регрессионного анализа, безусловно, даёт представления о видах трудовых ценностей, их большей или меньшей концентрации среди индивидов с теми или иными характеристиками, а также в той или иной социально-экономической среде. Однако количественная эвристика не позволяет глубже понять (а) смысл понятия «трудовые ценности» (это некие идеалы, высшие приоритеты или же способы оценивания текущей ситуации и стратегии подстройки под неё), (б) содержание тех или иных наборов трудовых ценностей (в эмпирических исследованиях принято различать внутренние и внешние трудовые ценности, содержательные и инструментальные мотивы труда, однако они могут иметь иные конфигурацию, корень и значения), а также (с) логику обоснования выбора в пользу того или иного набора трудовых ценностей и подхода к работе.

Отдельно следует отметить теоретический и отчасти философский интерес к осмыслению валидности, ставшей для исследователей традиционной дихотомии *внутренних и внешних трудовых ценностей*, понимаемых соответственно как активный интерес к труду и стремление к принятию независимых решений на рабочем месте, а также как более пассивное участие в рынке труда, выраженное в стремлении к получению достойной заработной платы и (или) комфортным условиям занятости (понятие «комфорт» может подразумевать разнообразные запросы работника на благожелательную атмосферу в рабочем коллективе, социальные гарантии, гибкий формат работы, достижение определённого статуса, известности и т. п.) [Rokeach 1973; Ryan, Deci 2000; Johnson 2001; Balsamo, Lauriola, Saggino 2013; Shevchuk, Strebkov, Davis 2018]. Более того, в эмпирической литературе существует особое отношение к разным видам трудовых ценностей как к хорошим или плохим. Так, внутренние трудовые ценности обычно относят к драйверам экономического развития, поскольку они направляют индивидуальное действие к преобразованию внешнего мира, а внешние — к пассивному участию в экономическом процессе, не ставящем своей целью привнесение нового или полезного в социально-экономическое устройство [Mortimer, Lorence 1979; Johnson 2001; Balsamo, Lauriola, Saggino 2013]. Отчасти подобное деление пересекается с литературой, посвящённой достигательным мотивам труда, которые также характеризуются активным участием в трудовой деятельности и вовлечённостью в содержание рабочих задач (см. подробнее: [Поплавская, Соболева 2019]).

Однако авторы, основывающие свои исследования на традиционной дихотомии «содержательный интерес — материальная выгода», игнорируют тот факт, что в большинстве случаев внутренние и внешние трудовые ценности могут пересекаться, позитивно коррелируя друг с другом [Vansteenkiste et al. 2007; Shevchuk, Strebkov, Davis 2018]. Данный факт ставит под вопрос возможность проводить обобщённые эмпирические различия между двумя видами ценностей и (или) склоняет к тому, чтобы воспринимать их не как взаимоисключающие, а как взаимодополняющие части мотивационной структуры личности.

Более того, в данной дихотомии, напоминающей единый рыночный императив личной выгоды, выраженной в стремлении достижения высокого дохода и (или) воплощения личных интересов в сфере труда (без различия того, насколько эгоистичными или альтруистичными они являются), совершенно теряется социальный аспект трудовой деятельности человека. Огромный массив рассуждений о проблемах отчуждения труда, социальной значимости работы, её солидаризирующей или разъединяющей силы, о влиянии социальных норм и ценностей, локальных смыслов и культурных кодов, трудовой этики на отношение к оплачиваемой занятости попросту теряется. Возникает подозрение, что подобная дихотомия невольно обслуживает теоретическую экономику (*economics*), исследующую вопросы о том, «как индивидуальные экономические агенты, преследующие собственные эгоистические интересы, создают институты для достижения этих интересов» [Schotter 1981: 5], то есть то, как люди реализуют свои потребности в удовлетворении всёвозрастающих желаний в сфере оплачиваемой занятости и получают от этого материальную или нематериальную выгоду.

Безусловно, в исследованиях выделяются такие социальные мотивы, как ориентация на коллектив, желательность общения с другими, возможности знакомства с новыми людьми, обсуждения рабочих задач с ними. Но всё-таки ключевой с точки зрения социальных наук о человеке мотив альтруизма (возможность в рамках работы помогать другим и (или) приносить общественную пользу) в современных статьях, выполненных с помощью количественного подхода в рамках классической теории трудовых ценностей, упоминается довольно редко⁴ (см. подробнее: [Twenge et al. 2010; Abessolo, Hirschi, Rossier 2017; Shevchuk, Strebkov, Davis 2018]). И в целом вопросы относительно индивидуального ощущения значимости своей трудовой деятельности для общества и (или) отдельных его представителей не ставятся; как и не рассматривается вопрос о том, насколько человек ощущает себя востребованным, ценным и оценённым по заслугам (данные вопросы отчасти раскрываются в рамках социологии профессий (см. подробнее: [Казун 2013; Мансуров, Юрченко 2016]). В то же время обращение к социальным аспектам трудовых ценностей поможет шире взглянуть на проблему их дифференциации среди молодых профессионалов и приблизиться к пониманию процесса их формирования. Так, например, ведущие специалисты в области исследования ценностей считают, что «невозможно понять смысл ценности, анализируя её с индивидуалистической точки зрения» [Бекерт 2008: 10].

Начнём с обсуждения теории, последовательно анализируя определение понятий «ценность» и «мотивация» с точки зрения экономики и культуры, а также политэкономические и антропологические

⁴ Классический вопрос о трудовых ценностях как о важных характеристиках работы, используемый в исследовательских проектах Всемирного исследования ценностей (World Values Survey), Европейского социального исследования (European Social Survey) и в российских массовых опросах, не всегда включает вариант ответа «общественная польза». При этом в рамках Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme) есть варианты ответа «работа, полезная для общества», «возможность помогать другим людям». Анализ данных показывает, что в 2015 г. подобные ответы выбрали менее трети россиян в возрасте 18–24 лет (по расчётам автора статьи, 31 и 21% соответственно). А по результатам количественных опросов студенческой молодёжи России, проведённых в 2020 и 2021 гг. на двух отдельных выборках восьми и более 350 вузов страны соответственно, было показано, что важность «полезности работы для общества» выделяют только 15–18% студентов бакалавриата в возрасте 18–24 лет [Поплавская 2022; 2023]. Таким образом, результаты имеющихся данных демонстрируют довольно низкую приоритетность ориентации на общественную пользу труда среди студентов. Однако в классической теории внутренних и внешних трудовых ценностей данную тенденцию проблематизировать невозможно, так как учёт альтруистической и (или) социальной ценности труда отсутствует.

аспекты теории ценностей как производственной и экзистенциальной категорий соответственно. Далее мы сделаем несколько предположений, которые легли в основу статьи, и перейдём непосредственно к описанию результатов исследования, выполненного методом обоснованной теории⁵. В рамках анализа нарративов студентов высших учебных заведений России мы задействуем иные теоретические рамки для осмысления открывающегося при анализе интервью понимания, а также предложим теоретическую концепцию, назвав её «якоря формирования общественно-ориентированного подхода к труду». В заключении обсудим основные выводы, ограничения данного исследования и перспективы развития темы.

Культура и экономика: разный взгляд на человека и ценности

Когда мы начинаем рассуждать о трудовых ценностях, первое, что приходит на ум, — это вопросы о том, что движет поведением человека, каковы истоки мотивации его действий, откуда появляются желания и воля для их воплощения в жизнь. *Мотив* является внутренним побуждением к действию. И кажется, что экономисты и психологи понимают мотивы как простимулированные извне желания человека, который априори эгоистичен и гедонистичен (подобно рыбе, плывёт по течению и ищет, где лучше). Социологи понимают мотивацию немного иначе. Есть разные подходы, но мы сконцентрируемся на культурологической перспективе как опровергающей взгляд психологов и экономистов на мотивацию человеческого действия. Согласно П. Димаджио, культура, будучи сферой разделяемых людьми смыслов и символов, часто бросает вызов экономической логике индивидуальной максимизации полезности и побуждает индивидов жить и действовать в ином ценностно-нормативном поле, связанном с надындивидуальным уровнем осмысления реальности и следованием социально-конструируемым интересам [Димаджио 2004: 60]. Подобно идее лодки Дж. Коулмана, *ценности как общественно разделяемые смыслы* создаются в макроконтексте и переносятся с уровня структуры на уровень личного их принятия, иначе — интериоризируются, то есть переходят в систему *индивидуальной мотивации*. Общественное начинает восприниматься как собственное.

Важно хотя бы в общих чертах объяснить более широкую ситуацию конфликта между культурной и экономической логиками. Охарактеризуем основные различия между ними.

Культура часто связывается с групповой принадлежностью, нацеленностью на коллективный опыт⁶ и желание вносить вклад в групповую динамику [Тросби 2018]. Также она подразумевает долгосрочное планирование как на уровне индивидуальных жизненных траекторий, так и на уровне общественного развития. Можно привести в качестве примера кейс организации японского бизнеса, совершенно не встраивающийся в логику западной теории фирмы. Так, в небольшом государстве со своей культурой экономика основана на отношенческой контрактации, включающей выстраивание и поддержание

⁵ Чтобы остаться честными перед читателем, скажем, что исследование выполнено в рамках метода обоснованной теории, где мы стремились идти от самих данных, а не от заранее заданной парадигмы (учитывались смыслы, которые информанты вкладывали в понятие «трудовые ценности», а также логика обоснования выбора в пользу тех или иных характеристик работы, отмеченных в качестве значимых) [Забаев 2011]. Таким образом, теоретическая рамка рождалась в процессе работы с данными и обращения к релевантным концептам, что поспособствовало уходу от традиционной концепции внутренних и внешних трудовых ценностей и обращению к анализу более обширной теории ценностей в экономике и культуре.

⁶ Согласно Г. Хофстеду, в культуре отдельных стран может преобладать коллективизм, то есть ориентация на сотрудничество, или индивидуализм, то есть ориентация на личные выгоды и достижения [Hofstede 1980]. Общий культурный фон, действительно, бывает тем или иным, однако в настоящей работе мы, во-первых, описываем эту дихотомию через сравнение культурной и экономической логик; во-вторых, говорим об особой важности именно культурной логики для определения понятия «ценность труда» и о солидаризирующей силе коллективистских трудовых ценностей; в-третьих, стремимся показать, что в одной стране культурная и экономическая логики (общественно и индивидуалистически ориентированные трудовые ценности) могут сосуществовать, имея разные основания, о чём мы пишем в эмпирической части настоящей работы.

стабильных долгосрочных взаимоотношений между клиентами и поставщиками, а также восприятие подобного способа организации бизнеса как наиболее выгодного с точки зрения развития предпринимательства, процветания национальной экономики и индивидуальной жизни работника [Дор 2010: 45–48]. При этом результаты культурной деятельности сложно количественно оценить в моменте, как, например, сложно обозначить цену фрески средневекового художника или классического музыкального произведения. В этом случае «апелляции к индивидуальной пользе и цене кажутся неадекватными»; пожалуй, имеет место общественная оценка культурной значимости результата труда, воплощённая в признании его особой ценности, незаменимости для широкой общественности и неотделимости от личности творца [Тросби 2018: 48].

Экономику, напротив, часто относят к зоне индивидуального поиска личных интересов и их воплощения в своей, никак не связанной с группой и обществом, жизни. В теории экономическая логика поведения унифицирована, представлена повсеместно; её можно измерить с помощью модели, в основном апеллирующей к математически точным расчётам или денежному эквиваленту. В то же время культурное поле сильно дифференцировано, зависимо от локальных контекстов и не поддаётся чёткому измерению, хотя и может быть разложено на составляющие (например, можно отдельно обозначить эстетическую, духовную, социальную, историческую, символическую и аутентичную значимость того или иного культурного блага; см. подробнее: [Тросби 2018]). С точки зрения социальной значимости, культурная ценность будет связана с местными обычаями и традициями. Так, например, в этой логике, выходящий на рынок труда молодой человек выберет работу, исходя из своего желания причастности к общему делу, и увидит выгоду там, где он сможет приобщиться к интеллектуальному и культурному наследию общества, выработать идентичность с помощью интеграции в систему, принадлежности к сообществу, коллективу, профессии, выстраивания связей с другими людьми путём реализации потребности заботы о них и помощи им. В экономической логике молодой человек на рынке труда, скорее всего, будет руководствоваться расчётами дефицитности профессий, их востребованности в текущий момент и делать свой выбор, исходя из анализа экзогенных условий [Доббин 2016: 38].

История инволюции политэкономической теории ценности: создание и изъятие в экономике

Историческая трансформация теории ценностей в экономике очень схоже описывается авторами, представляющими кардинально различные позиции (см. подробнее: [Тросби 2018: 38–70; Гребер 2021: 272–342; Маццукато 2021: 47–120]). В трёх упомянутых монографиях чётко прослеживается идея о постепенной *подмене* многогранного политэкономического понятия «ценность» (стандарты поведения, позволяющие поддерживать социальный порядок путём производства необходимых обществу товаров и услуг и их последующего справедливого перераспределения) прямолинейным рыночным понятием «цена».

Обозначим основные точки бифуркации теории ценностей на протяжении существования экономической науки. Изначально, как отмечают исследователи, ценность определялась А. Смитом как богатство, создаваемое совокупными усилиями народа (см. подробнее: [Маццукато 2021: 112, 47–120]). Физикраты стремились показать, что ценность создаётся с помощью преобразования природных ресурсов и производства материального блага. Марксисты, реагируя на появление промышленного производства, развивали трудовую теорию стоимости⁷, согласно которой ценность блага в экономике измерялась с помощью объёма человеческих трудозатрат на его создание. В целом оба подхода призывали измерять объективное благо, произведённое обществом благодаря развитию знаний и навыков людей, а также повышению производственных возможностей экономики государства.

⁷ В английском языке понятие *Labour Theory of Value* отсылает к пониманию категории ценности, а не стоимости или цены [Гребер 2021: 281].

Однако в конце XIX века маржиналистская революция «вышибла» из экономической теории все рассуждения о важности производства объективно необходимых и поддающихся измерению общественных благ [Гребер 2021: 327]. Произошло коренное преобразование теории ценности в нечто, напоминающее неоклассическую экономическую теорию [Тросби 2018: 39-44; Маццукато 2021: 97–120]. Так, в XIX веке получают широкое признание экономические *теории предельной полезности, потребительского поведения* и т. п., имеющие мало общего с исходным понятием «ценность» в экономике, а дискурс относительно производительного и непроизводительного труда совсем затухает (о концепции см. подробнее: [Baumol 1990]). Неоклассические экономические теории ориентируют на учёт субъективно-психологических оценок благ со стороны суверенных потребителей, представленных в качестве атомизированных участников процессов обмена, преследующих свои личные интересы и производящих свой выбор, «голосуя» за те или иные блага своими деньгами⁸. Ещё важнее то, что непроизводительная деятельность (например, перепродажа товаров и услуг, финансовые спекуляции, развлекательный бизнес и т. п.) в большинстве случаев оплачивается выше и становится *субъективно* более привлекательной, чем экономическая деятельность, исконно считающаяся производительной (например, поддержание общественного порядка, реального сектора экономики, предоставление или улучшение необходимых обществу товаров и услуг). С виду невинный переход к иной научной парадигме приводит к весьма серьёзным последствиям. Пределы и нормы производительности теперь определяются *ценой* на различные виды деятельности [Маццукато 2021: 109]. Индивид начинает верить в постулат «ты стоишь столько, сколько ты зарабатываешь» и действует соответственно. В макроперспективе это приводит к ситуации, когда работники непроизводственных сфер деятельности получают «нечто за ничто», тогда как люди из общественно полезных сфер занятости порой не сводят концы с концами.

Таким образом, ценность в политэкономии рассматривалась как производственная категория, а основной конфликт заключается в противопоставлении актуальной в любые времена проблемы создания общественного блага и современной проблемы легитимизации его изъятия, что требует своего теоретического осмысления в макроперспективе [Маццукато 2021]. Теперь перейдём к определению понятия «ценность» с точки зрения антропологии уже как «непроизводственной» категории, имеющей экзистенциальный смысл для отдельно взятых людей и общества в целом.

Общественная польза труда и личная выгода: феномен обратной связи

Макропроблему непропорционально высокой оплаты непроизводительного труда в современной капиталистической экономике и её влияния на жизнь обычного человека подробно описал Д. Гребер в книге «Трактат о распространении бессмысленного труда» [Гребер 2021].

Обращаясь к теологическим корням отношения к труду, антрополог говорит о его двойственном восприятии — как *наказания*⁹, включающего принудительную и нежелательную деятельность по обеспе-

⁸ Приведём некоторые суждения экономистов относительно равенства понятий «цена» и «ценность» и отсутствия необходимости их различения. А. Маршалл определял ценообразование как свободный процесс выражения своих предпочтений покупателями, желающими приобрести некоторый товар или услугу и готовыми заплатить за них определённую сумму денег [Маршалл 1993]. Подобное «голосование деньгами» со стороны потребителей влияет на саму политику цен на рынке. Л. Вальрас, Л. Роббинс, Г. Беккер выдвигают похожие суждения относительно отсутствия необходимости задумываться над пользой вещей и проводить различия между необходимыми, полезными, приемлемыми и лишними, нежелательными товарами и услугами [Вельтус 2008]. Ведь в логике свободного рынка не важно, какого покупателя обслуживать (добропорядочного или порочного), главное, чтобы у него хватало денег оплатить товар или услугу, на которую он претендует.

⁹ М. Вебер описывает хозяйственную этику протестантов, говоря о том, что через труд люди пытаются уйти от памяти о своем проклятии, начиная созидательные процессы в сфере экономики (см. подробнее: [Гребер 2021]). В обзоре А. В. Шевчука приводится разбор этимологии слова «труд» (*labor, travail, arbeit*), которое почти во всех европейских языках содержит значение, обозначающее физическое мучение и страдания (в том числе родовые муки) [Шевчук 2005: 12]. Важно отметить, что, например, в российских словарях труд не описывается через негативные коннота-

чению себя, и *созидания*, процесса творческой самореализации и воплощения возможности изменения своей жизни и окружающего мира к лучшему [Гребер 2021: 277–335]. Мальтузианско-дарвинистские теории оправдывают существование работы тем, что труд облагораживает человека, формирует характер, закаляет. Западные концепции работы, в интерпретации Д. Гребера, обычно апеллируют к «концепции возрастного услужения», согласно которой человек проходит через периоды взросления, перенимая опыт и знания у старших мастеров, что позволяет ему стать дисциплинированным, зрелым, самостоятельным работником, встроиться в систему и в дальнейшем преумножить материальные и нематериальные блага общества. Однако после потребительской революции статусность «взрослого, серьёзного, работающего по графику человека» постепенно нивелируется и преобразуется в важность достижения возможностей приобретения различных благ, которые являются внешними по отношению к достоинству человека, его умениям и знаниям, но определяют его позицию в общественной системе с помощью автоматической конвертации заработной платы в статус. В работах Э. Хьюза также есть рассуждения по поводу появления новых высокооплачиваемых профессий, обладающих бóльшим престижем по отношению к старым, но далёким от практики и общественной пользы [Хьюз 2012: 53].

В целом в рассуждениях о работе часто используются дихотомии «вынужденность — свобода», «незрелость — зрелость», «созидание — потребление», «дисциплина — гибкость» и т. п. С исторической точки зрения, возникает ощущение, будто сложная, неблагодарная, рутинная работа исчезает из общественной повестки и остаётся, в том числе благодаря его автоматизации, только труд, который разумно воспринимать как средство саморазвития и (или) достижения более-менее широких возможностей потребления и даже досуга (см. подробнее обзор: [Шевчук 2005]); то есть неотчуждённый и творческий труд, в котором могут сочетаться между собою художественная и экономическая логики, объединяющие возможности творческого саморазвития и материального самообеспечения [Болтански, Кьяпелло 2011].

Однако Д. Гребер ломает эти стереотипы. Он говорит о необходимости учёта *наиболее ценных*, с точки зрения развития хозяйства и поддержания социальной системы, сфер профессиональной деятельности, которые в то же время остаются трудоёмкими и низкооплачиваемыми и, несмотря на значимые внешние изменения (автоматизация, цифровизация и т. п.), никуда не исчезают. Так, например, можно выделить профессии, целью которых является удовлетворение потребностей человека в здоровье и образовании (врачи, медсестры, учителя, воспитатели), индустриальное развитие общества (инженерно-технические кадры, химики, биологи, физики), поддержание социальной системы (юристы, журналисты, культурологи, психологи, социологи) и проч. В то же время существуют профессии, обладающие меньшей социальной направленностью (перепродажа товаров и услуг, спекулятивные финансовые операции, реклама и проч.)¹⁰. Деятельность в этих сферах оплачивается по-разному и приносит разный результат, то есть, в том числе по оценкам экономистов, обладает разной ценностью и различной ценой (см. подробнее: [Lawlor, Kersley, Steed 2009]). При этом, проанализировав обширный эмпирический материал, Д. Гребер выводит негласный закон наличия обратной связи между ценой и ценностью труда в современной капиталистической экономике, согласно которому *за полезную и нужную деятельность обычно платят непропорционально мало, а за деятельность бесполезную или иллюзорно полезную платят несоразмерно много*. И с точки зрения экономической логики людьми, занимающимися вто-

ции. Согласно словарю С. И. Ожегова, труд — это целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей. В словаре В. И. Даля трудом называется всё, что требует «усилий, старанья и заботы», приводятся поговорки и пословицы («без труда нет добра», «терпенье и труд всё перетрут» и т. п.).

¹⁰ Важно отметить, что имеется в виду аналитическое, а не нормативно-оценочное различие между профессиональными группами, целью которого является выделение базовых или фундаментальных направлений занятости, жизненно необходимых любой общественной системе на каждом этапе её развития. Бесспорно, деление условное и может быть переработано в будущем. Отметим, что методика распределения профессий по шкале общественной пользы также свойственна социологии профессий [Мансуров, Юрченко 2016: 92], и мы учитываем этот опыт при предложении представленных в статье типологий.

рым, то есть не очень продуктивной и не столь трудозатратной деятельностью, подобная ситуация должна быть воспринята как удачная и радужная, так как она сокращает издержки и приносит непропорционально высокие выгоды. Но антропологические исследования показывают обратный эффект.

По наблюдениям Д. Гребера, *отсутствие перспектив внеэкономического целеполагания работы, то есть неимение в ней надындивидуальных смыслов, может приводить к негативным последствиям для самоощущения человека*¹¹; а именно к восприятию престижной и возможно даже высокооплачиваемой работы как «бреда», у которого нет иной цели, кроме заработка, и нет другого эффекта, кроме поглощения свободного времени и сил человека. Так, представления о том, что богатство, удобства и удовольствия являются главными целями человеческой жизни, всегда противопоставляется идее того, что, работая, люди жертвуют своими временем и силами ради более ценных вещей (взаимопомощь, попытки воплощения идей справедливости, любви, заботы об окружающих в реальность)¹². Для описания общественно-направленного подхода к труду Д. Гребер разбирает понятие «работа заботы» (*caring labor*), которое включает ориентацию на других и требует труда по интерпретации и пониманию окружающих, иначе — развития эмпатии. Именно такая работа становится *жизнью*, а не работой для человека; *частью его личности*, а не внешней социальной ролью или товаром-вакансией на рынке труда.

Отчасти такой взгляд на труд сочетается с неовеберинской традицией описания профессиональной деятельности человека. Так, получение определённого образования и путь по вхождению в профессию сопровождаются вживанием в новую социальную роль, которая со временем становится частью идентичности человека [Хьюз 2003; Мансуров, Юрченко 2009]. При этом вживание требует овладения определённым багажом знаний и умений, а также больших затрат времени и сил на приспособление к профессиональной культуре. Важно, что при рассмотрении работы сквозь призму профессиональной деятельности в основном выделяется конфликт «выгода — долг», когда стремление профессионала к *личной выгоде* (материальному выигрышу или личному интересу) ограничивается со стороны профессионального сообщества и противопоставляется идее *служения* и (или) следования *профессиональной этике* (долг, ответственность, предписанные правила) [Казун 2013], что в целом обосновывает необходимость нового взгляда на классификацию трудовых ценностей, которая будет отсылать к ценностному конфликту между исполнением общественного долга и преследованием личной выгоды.

Отдельное внимание в книге Д. Гребера уделяется молодым профессионалам и их взглядам на будущую занятость. По мнению антрополога, у студентов во время получения высшего образования формируются представления о нём как об отправной точке для дальнейшего развития своих способностей,

¹¹ Данный тезис напоминает рассуждения Н. Флигстина и Д. Макадама об «экзистенциальной функции социального» как силе, незаметно направляющей интересы человека в русло коллективно значимых целей, заставляющей постоянно соотносить свои действия с действиями окружающих, перенимать и поддерживать общественно разделяемые смыслы и идентичности, переносящиеся на личные стратегии действия по поддержанию или изменению (оппозиционному восприятию) существующего порядка [Флигстин, Макадам 2022: 61, 72–73]. При этом без когнитивного, эмпатического и (или) коммуникативного взаимодействия с окружающими деятельность отдельно взятого индивида может попросту терять свой смысл. И даже оставаясь практической (выгодной), без направленности вовне, она способна приводить к «кризису существования», побуждающему человека к поиску своего места в системе для установления гармоничных отношений с социумом и лучшего понимания собственного «Я».

¹² Мысли Д. Гребера отчасти пересекаются с идеями Г. Зиммеля о том, что сама категория «ценность» подразумевает наличие жертвы, которую человек платит за приобретаемое им благо [Вельтус 2008]. В этом случае социальная составляющая труда, заключающаяся в возможности деятельно созидать новый или поддерживать старый социальный порядок, будет возможна только в случае жертвы его материальными аспектами — оплатой. Однако Д. Гребер, будучи приверженцем анархических взглядов, стремится с помощью своих умозаключений изменить данный постулат, найти способы по изменению закона жертвенности (например, с помощью предложений по предоставлению всем категориям населения безусловного базового дохода) [Гребер 2021: 374–395]. А классик социологии Г. Зиммель просто постулирует этот принцип как факт: за ценность нужно платить, причём не только и не столько материальными активами.

продвижения и открытия множества возможностей делать нечто *интересное* для себя и *полезное* для общества. То есть функция образования, помимо прочих, это предоставление студентам и выпускникам возможности «*делать реальные дела*»¹³. Однако при стремительном вхождении в мир достойно оплачиваемой работы молодой человек с подобными «наивными» понятиями о смысле образования приходит в замешательство от того, что ему поручают бесполезные задания, а инициатива по улучшению организационных и (или) производственных процессов не воспринимается всерьёз и не воплощается в реальность. В итоге расхождение между ожиданиями и реальностью, между жадой деятельного подхода к работе и выполнением непродуктивных задач без надежды на какие-либо позитивные изменения в будущем, даже при наличии высокого оклада, приводит таких молодых людей в состояние уныния и отчаяния («невыносимо жить в состоянии полной бесцельности») [Гребер 2021: 120], а занятые в общественно необходимых секторах экономики, напротив, страдают от материальной необеспеченности и ощущения общей недооценённости своего труда.

Также Д. Гербер описывает взаимосвязь подобных кейсов с классовой теорией, согласно которой молодые люди из рабочего класса перенимают представления о достойной работе от родителей (работа, которая позволяет «создавать, сохранять или чинить» вещи), жаждут полезной деятельности, позволяющей им гордиться результатами [Гребер 2021: 122]. Приобщаясь к группе дипломированных специалистов, устраиваясь на перспективное место работы, получая продвижение в организационной иерархии на позиции белых воротничков, у молодого человека появляется ощущение участия в «жестоким розыгрыше», где усердный труд не приносит реальной ценности, направленной на общественную пользу. Таким образом, возникает ощущение «фальши» и «бесцельности» работы, которой они занимаются, в то время как, согласно концепции П. Бурдьё, им нужна правда и истина [Бурдьё 2005]. Что касается российского контекста, то подобное желание в теории должно переходить от взрослых, живших в эпоху советского прошлого, где самоотверженный подход к труду был выведен на уровень идеологии, а исследователи измеряли уровень удовлетворённости трудом, учитывая в том числе восприятие его общественной значимости (см., например: [Здравомыслов, Ядов 2003]).

Итак, обзор литературы позволяет сделать предположения, на которые и будем опираться при анализе качественных данных:

- основной ценностный конфликт для молодых людей происходит в сфере выбора между возможностями преследования личной выгоды на рынке труда и следованием своему призванию в сфере общественно полезной профессиональной деятельности;
- ориентации на материальную выгоду и внутренний интерес к работе могут идти в мотивационной системе совместно, вытекая из рыночной логики обоснования их ценности;
- ориентация на общественную пользу труда является следствием укоренённости в культуре и (или) системе социальных взаимоотношений с окружающими, а также имеет ценностно-рациональные основания, проявляющиеся в стремлении с помощью своего интереса к профессии и развития в ней помогать другим и (или) влиять на общественную систему.

¹³ Автор настоящего исследования также проводила интервью с преподавателями одного из ведущих вузов РФ в рамках проекта, посвящённого работе проектно-учебных групп. Один из информантов подчёркивал сложности с вовлечением студентов в имитационную трудовую деятельность, притом что реальные проекты всегда находили отклик:

Современный студент, скорее, озабочен своим местом в жизни. И когда ему предлагают что-то реальное, он откликается (мужчина, преподаватель, около 60 лет, Москва). Фрагмент дополнительного интервью, взятого в рамках другого исследовательского проекта.

Методология исследования

Данная статья является продолжением исследования трудовых ценностей студенческой молодежи России. Летом 2021 г. был проведен масштабный опрос бакалавров, специалистов и магистров всех регионов страны; в опросе участвовали студенты более 350 вузов России (см. подробнее: [Поплавская 2023]). В анкету добавлялся вопрос с просьбой оставить свои контактные данные для участия в серии интервью о трудовых установках современной молодежи. На данную просьбу откликнулись 2065 респондентов, из которых 1692 человека были младше 24 лет и составили основную базу рассылки приглашений.

Приглашение к участию в интервью высылалось студентам разных категорий последовательно. Для построения выборки был использован метод максимальной вариации кейсов (*diverse cases*). Для квотирования участников учитывались пол, курс и направление обучения, регион проживания, социально-экономические характеристики семьи, так как по данным характеристикам были выявлены значимые различия в трудовых ценностях (см. подробнее: [Поплавская 2022; 2023]). При насыщении определенной категории информантов использовалась рассылка по другой, и так — до окончательного сбора необходимого количества интервью.

Всего за декабрь 2021 г. было собрано 38 интервью со студентами 18–24 лет и восемь интервью с представителями старшего возраста (от 25 лет и старше)¹⁴. В настоящей статье анализируются ответы студентов до 24 лет. Средний возраст информантов составил 21 год, 11 информантов проживали в Москве, пять человек — в Санкт-Петербурге, остальные — в других городах России (кроме городов Южного, Дальневосточного и Северо-Кавказского федеральных округов). Выборка включала студентов всех направлений обучения, но больше всего в ней было студентов социально-гуманитарных наук, инженерно-технических и компьютерных специальностей (см. табл. 1), что объясняется выявленными в предыдущих исследованиях различиями в трудовых позициях и ценностях «физиков» и «лириков» [Поплавская 2023]. Также следует подчеркнуть, что каждый информант уже имел опыт оплачиваемой и (или) неоплачиваемой занятости и при интервьюировании строил свои рассуждения не только на основе общих представлений о будущей работе, но и рефлексируя относительно собственного трудового опыта.

Таблица 1

Распределение информантов по категориям

| Категория информанта | Специальность информанта | Количество информантов |
|----------------------------------|--|------------------------|
| «Физики» (STEM-специальности) | Инженерное дело, технологии, технические науки | 7 |
| | Компьютерные науки | 4 |
| | Естественные науки (химия, биология, физика и т. д.) | 2 |
| «Лирики» (не STEM-специальности) | Социальные науки (социология, психология и т. д.) | 10 |
| | Гуманитарные науки (философия, филология и т. д.) | 3 |
| | Политология | 1 |
| | Юриспруденция | 2 |
| Бизнес | Экономика и менеджмент | 4 |
| | Реклама и связи с общественностью | 1 |
| Медики | Здравоохранение и медицинские науки (в том числе клиническая психология) | 4 |

¹⁴ Данные интервью собирались в ходе исследования и были биографическими. Задавались вопросы по поводу трудового опыта родителей, школьного, университетского периодов жизни информанта, а также его (её) карьерного пути. Обсуждались плюсы и минусы текущей занятости, трудовые ценности и карьерные планы. Иногда задавались вопросы по поводу карьерного пути детей информанта и общей оценки современной молодежной культуры труда.

Интервью были полуструктурированными. Гайд включал шесть блоков вопросов: портрет информанта (в том числе процесс выбора специальности); опыт работы во время учёбы; трудовой опыт родителей и их отношение к работе (в том числе описание взаимоотношений с ними); образ будущей работы (аспекты содержания и организации труда, трудовые ценности); отношение к отдыху и заключительные вопросы про образ достойной работы и ощущение её востребованности. Интервью транскрибировались. Полученный массив текстовой информации анализировался вручную методами открытого и осевого кодирования. Особое внимание уделялось ядерной категории трудовых ценностей и поиска процесса формирования того или иного отношения к труду [Забаев 2011].

В рамках анализа данных было выделено четыре раздела. Во-первых, мы стремились обнаружить зону основного ценностного конфликта, проанализировав смыслы, которые информанты вкладывали в понятие «достойная работа». Во-вторых, мы последовательно обсудили два подхода к работе как к индивидуально выгодной или общественно полезной деятельности, посвятив отдельный раздел статьи историям критического перехода от одного подхода к другому, и сконцентрировали внимание на логиках обоснования выбора в пользу того или иного подхода к работе. В своих интерпретациях мы опирались на теорию порядков обоснования ценностей [Болтански, Тевено 2000; 2013]. Отдельно в рамках раздела про восприятие работы как общественно полезной миссии мы рассмотрели условия, которые, по результатам проведённых интервью, объясняют, откуда у современных студентов зарождается желание поступиться личными выгодами и пойти в общественно востребованные и экономически не столь выгодные сферы занятости.

Понятие «достойная работа»: о цене и ценности

Отмечено, что Э. Хьюз в исследованиях исходил из методологии сравнения интерпретаций понятий, которые представляют собой пустые ячейки, заполняемые смыслом самими информантами [Николаев 2012]. Этим его подход напоминает антропологический, связанный с поиском над- или трансконтекстуальных смыслов, выявленных в ходе общения с множеством различающихся по своим характеристикам людей. Такой «пустой ячейкой» в гайде было понятие «достойная работа», которое информанту предлагалось определить уже в завершении интервью, как бы обобщая всё вышесказанное им ранее. Мы начнём свой рассказ именно с анализа ответов на этот вопрос и попробуем найти основные категории смыслов, которые молодые люди с высшим образованием различных направлений вкладывают в понятие «достойная работа». Подобный подход также поможет очертить основную область, в которой происходит внутреннее противоречие, критическое напряжение, ценностный или оценочный конфликт [Болтански, Тевено 2013: 32].

Вопреки традиционному разделению трудовых ценностей на внутренние побуждения и внешние стимулы, подвигающие вовлекаться в определённую сферу или сектор труда, это противопоставление не было основным при описании юными профессионалами образа достойной работы. Напротив, почти все опрошенные говорили об увлечении своей профессией, областью текущей или будущей занятости. Исключением были лишь те ситуации, когда молодые люди не видели других возможностей для получения заработка и воспринимали свою будущую работу безальтернативно, как вынужденный выбор в ответ на сложившиеся обстоятельства и (или) внешнее давление рыночных сил (*coercion objection*) [Sandel 2012]. Однако практически ни в одном нарративе не было обнаружено желания быть вовлечённым в сферу, которая является содержательно неинтересной или совершенно не подходящей для человека, но, например, высокооплачиваемой. Ценностный конфликт, скорее, заключался в противопоставлении личного и общественного и вписывался в классическое для эконом-социологии и социологии профессий разделение между индивидуальной выгодой и общественной пользой, эгоизмом и альтруизмом, находясь ближе к тому или иному полюсу, но не полностью в его пределах. Хотя были и полярные кейсы, о которых мы будем говорить ниже, а здесь лишь обозначим общую дихотомию, предлагаемую для рассмотрения.

Далее, в рамках общения с молодыми информантами подтвердился выявленный Д. Гребером закон обратной связи между ценой и общественной пользой труда. Так, одни информанты воспринимали высокое денежное вознаграждение как необходимое условие или следствие индивидуального интереса к работе и вовлечённости в неё (можно охарактеризовать эту категорию как «*сочетающие награду и интерес*»). В то время как другие информанты на протяжении интервью и по его завершении говорили о личном призвании, с помощью которого они могут, во-первых, реализовать себя, а во-вторых, принести некую «пользу» (что-то изменить в своей профессиональной сфере, в стране или мире). При этом часть из них заранее принимала тот факт, что их деятельность может не быть высокооплачиваемой ни на первых этапах карьерного пути, ни в перспективе. Однако они упорствовали развиваться там, где видели своё призвание (можно охарактеризовать эту категорию как «*воплощающие интерес в пользу*»).

Ёмко и обобщённо ценностный конфликт выразил один из информантов:

Респондент. *Достойная работа — это работа, которая приносит пользу обществу, которая нравится тебе, к которой ты подходишь со знанием дела, которая хорошо оплачивается... Нет, ну учитель — тоже достойная работа. Вот тут вот. И врач тоже достойная работа.*

Интервьюер. *Но Вы хотели бы работать учителем, например?*

Респондент. *Я не настолько альтруист.*

(Интервью № 24, мужчина, химик, фрилансер, Екатеринбург.)

В следующих разделах мы рассмотрим два подхода к работе: выбор в пользу работы, подразумевающей достойный уровень дохода и интересные рабочие задачи, или труда, который приносит общественную пользу. Также для нас будет важен переход из одного состояния в другое. Для молодых людей он нередко выражается в переориентации с альтруистического на более индивидуализированный подход к оплачиваемой занятости¹⁵, что мы покажем в разделе «Перелом: от общественной пользы к личной выгоде».

Оправдание стремления к личной выгоде рыночной и проектной логиками

Каким образом студент делает выбор *в пользу высокой оплаты труда* и как этот выбор взаимосвязан с артикулируемым желанием *следовать собственному интересу* к выбираемой им профессиональной сфере? Для ответа на этот вопрос мы последовательно рассмотрим то, как студент определяет достойную работу, как изначально совершался выбор в пользу интересующей его сферы занятости, какое место доход занимает в этом выборе, как студент оценивает роль денег в жизни в целом, а также какие стратегии будущей занятости он видит для себя в качестве приоритетных для достижения успеха.

Отправной точкой для категоризации студентов стал анализ ответов на вопрос о достойной работе. При ответе на него часть информантов чётко выражали свои намерения получать ту или иную денежную сумму. Подобный подход к определению своего труда через заработок отсылает нас к концепции

¹⁵ Автором настоящей статьи также проводились интервью со взрослыми людьми. И в этих интервью был выявлен иной переход: от выгодной к общественно-полезной занятости, от работы в коммерческом секторе к желанию работать в государственной сфере с целью улучшения городской инфраструктуры и влияния на развитие возможностей для локального сообщества. Информант был женат и имел двоих детей; выражал желание улучшить общие условия жизни в городе, в котором они живут (мужчина, инженер, 36 лет, Калуга).

превращения занятости в сферу калькуляции, взвешивания различных вариантов с помощью математических операций, то есть процесса, который Г. Зиммель характеризовал как рационализация жизни с помощью распространения денежных расчётов в повседневности [Simmel 2004]. Столь чёткие представления о желательном уровне доходов выделяли информантов среди прочих. Примечательно, что при рассуждениях о суммах доходов (хотя такого вопроса в гайде не было) молодые люди и девушки часто отсылали к концепции личного уровня комфорта и возможностей возмещения трудозатрат, но без упоминания более широкого общественного контекста и взаимосвязи их профессиональной деятельности с ним.

Для меня достойная и хорошая работа — это высокооплачиваемая работа. Минимум хотелось бы через лет семь, наверное, получать тысяч 400, даже может не на одной работе, но в сумме. Достойная работа — это высокий заработок, плюс ко всему интересные задачи с нуждой изучать что-то новое самому [Здесь и далее при цитировании интервью выделено мной. — А. П.]. Я вот подумал, что вот 400 тысяч мне было бы точно достаточно (интервью № 17, мужчина, инженер, множественная занятость, Санкт-Петербург)¹⁶.

Достойная работа — это в том числе про оплату труда, когда люди получают высокую заработную плату. Мне кажется, что для специалиста в моей сфере 100 тыс. руб. и более — адекватная зарплата для меня (интервью № 41, женщина, биолог, работает в медиа, Ярославль).

Далее следует обратить внимание на факторы выбора сферы занятости, которая могла происходить как на этапе поступления в вуз, так и на этапе его завершения (например, при наличии опыта работы в иной сфере). Следует оговориться, что выбор направления обучения абитуриентами вузов — это обширная тема, которую мы не стремимся полноценно описать в настоящем исследовании. Однако важно понимание того, почему и ради чего молодые люди поступают на те или иные образовательные направления, связанные с потенциальным набором профессий, и мы не можем обойти этот вопрос стороной. Рассмотрим два уровня анализа. Во-первых, в макроконтексте на выбор профессии влияют инвестиционный климат и общая востребованность специалистов в конкретной сфере деятельности, из чего формируется концепция престижности и желательности выбора в пользу того или иного направления обучения среди абитуриентов [Натхов, Полищук 2012]. Во-вторых, мы не можем исключить и индивидуальный уровень, а именно способности и интересы самих молодых людей, делающих свой выбор, который во многом формируется социальной средой и желанием подкрепления сложившейся материальной и образовательной структуры семьи [Кузьмина 2013]. Так, согласно исследованию Ю. В. Кузьминой, выходцы из семей с высоким уровнем дохода редко выбирают гуманитарные и педагогические специальности, ориентируясь на прикладные науки, более близкие к бизнесу и потенциальным возможностям высокого заработка.

При анализе нарративов информантов мы выявили, что студенты, которые чётко выражают желательные для себя суммы заработка, изначально поступали в вуз, калькулируя выгоды и издержки от выбора той или иной специальности. Так, например, в некоторых нарративах использовались рыночные понятия, показывающие как внутренний выбор специальности происходит благодаря анализу внешних факторов (спрос на определённую профессию) и стратегическому анализу ситуации с наличием и оплатой работы в этой области в будущем:

¹⁶ Важно отметить, что в интервью упоминались сферы трат, связанные с семьёй, детьми, возможностями их обеспечения в будущем, что, безусловно, корректирует утрированную картину ориентации информантов на сугубо индивидуальную выгоду, но всё же позволяет противопоставить такой подход с общественно ориентированным. Тем более что в теории Г. Хофстеде в индивидуалистических культурах люди заботятся прежде всего о себе и членах своей семьи, но не общаются к группам [Hofstede 1980], что полностью соответствует нашей типологизации.

*У меня в семье не было энергетиков, но мысль появилась такая, что электричество всегда будет нужно и на меня будет спрос. **Спрос на инженеров — главный стимул к учёбе** <...> Появились вопросы от бабушки: «Кем ты хочешь быть?» — и начали поступать от неё предложения: вот, смотри, есть промышленность, нефть, газ, где люди работают, у людей **есть работа** и они получают **нормальные деньги**. Я подумал, что, если будет дефицит или кончится это, или народ перейдёт на зелёные источники те же пресловутые, а без электричества ничего не будет (интервью № 17, мужчина, инженер, множественная занятость, Санкт-Петербург).*

Часть информантов во время обучения в вузе начинали взвешивать уровень заработка в рамках своей профессиональной сферы и переориентировались на более выгодные с точки зрения дохода сферы занятости (медиа, маркетинг, продажи и т. п.). Часто такие информанты упоминали деньги как один из важнейших факторов подобной мобильности и воспринимали их как средство достижения свободы, счастья, комфорта, благополучия. В основном, это были женские нарративы:

Я хочу иметь больше степеней свободы. То есть когда большой заработок, то ты как-то не думаешь... Ну, если тебе что-то нужно, нужно куда-то поехать, нужно что-то купить, ты не думаешь о том, где взять денег и как на это накопить. Ты берёшь и делаешь, что тебе хочется. И деньги — это определённая свобода, определённая сила. Мне хочется быть более свободной в этом плане (интервью № 4, женщина, клинический психолог по образованию, не определилась с выбором будущей сферы занятости, Москва).

Потому что счастье для меня оно равно свобода. А свобода — это равно самореализация, деньги, возможности, связанные с деньгами (интервью № 16, женщина, медик, работает в продажах, Воронеж).

Работа должна приносить тебе тот уровень заработной платы, который позволяет тебе чувствовать себя комфортно. И у каждого уровень комфорта разный (интервью № 29, женщина, IT, работает в HR, Саратов).

Теперь обратимся к описанию будущих стратегий занятости, выделенных потенциальными и текущими выпускниками вузов. Рассмотрим нарративы, которые не столь чётко выражают интерес к заработку, но постулируют свой личный интерес к чему-то или убеждённости в своей заинтересованности в чём-то. В них заметны параллели с рыночной и (или) проектной логиками обоснования стратегий: ориентация на максимизацию выгод, на личный интерес, а также на отсутствие каких-либо долгосрочных отношений, что в целом отражает экспансивную логику одноразовых многоходовок и достижения свободы на рынке труда.

Начнём с ориентации на максимизацию полезности. Данная стратегия достижения успеха и повышения заработка в своей профессиональной сфере — экспансивная. И заключается она в наращивании капитала различными способами, в том числе путём сочетания множества работ без погружения в одну-единственную:

Интервьюер. А что значит несколько работ в офисе и дома? Сколько бы Вы хотели сочетать и зачем это нужно, для чего?

Респондент. Сколько получится. Зачем? Во-первых, ради денег, а во-вторых, разнообразие занятости. Тут ты сидишь, делаешь мозговую работу, думаешь, как написать отчёт, а в

другой ты сидишь в автокаде, линии соединяешь. Это разная просто работа, на одной отдыхаешь от другой.

(Интервью № 17, мужчина, инженер, множественная занятость, Санкт-Петербург.)

Следующая стратегия сочетается с *желательностью постоянной смены работы*, которая, по наблюдениям исследователей, распространена среди молодых профессионалов [Решетников 2014; Радаев 2019]. Было выявлено, что такая позиция подкрепляется верой в то, что благодаря частой смене мест занятости человек добивается более высоких результатов с точки зрения заработка и личного саморазвития. Причём иногда это описывается как обязательное условие успеха или дань моде, которую следует соблюдать, чтобы преуспеть. Важно, что в своих нарративах студенты не приводили примеры из жизни знакомых им людей или профессионалов. Они ссылались на советы известных личностей (блогеров, экспертов и т. п.), истории которых подхватываются массами, затем транслируются в виде установок на желательность вовлечения в недолгосрочные отношения с работодателями:

Интервьюер. *Вы ещё упомянули, что не хотели бы привязываться к одному месту работы и желаете выбирать организацию под себя. Если бы Вам что-то не нравилось, Вы перешли бы в другую компанию. Откуда пришла такая мысль? Вы считаете её своей или ориентируетесь на чей-то пример?*

Респондент. *Вы знаете, я просто услышал эту мысль на YouTube от [имя известной медийной персоны]. Он утверждал, что это вполне нормально, когда человек меняет своё место работы раз в два года, это даже полезно [Далее приводятся аргументы, почему это полезно для личного развития; позиция принимается как своя собственная. — А. П.]. У меня такая позиция.*

(Интервью № 17, мужчина, инженер, множественная занятость, Санкт-Петербург.)

Ещё одна стратегия — последовательное *преследование личного интереса и (или) избегание скуки в сфере труда*. Сфера интересов таких работников обычно заключается в захватывающей «операционной деятельности», работе с аналитическими материалами или данными, которая, по-видимому, приносит лично полезный и видимый для работника результат. «Скука» или отсутствие интереса, напротив, ассоциируются с уменьшением времени на индивидуальную работу и необходимостью тратить его на взаимодействие с другими людьми (коллеги, руководство), переговоры с ними; а предложение вовлекаться в общение с коллегами во вне рабочее время воспринимается как посягательство на личную жизнь человека и отъём времени, которое могло бы быть потрачено на саморазвитие. Причём такие стандартные стимулы удержания работника в компании, как карьерный рост и повышение должностной позиции, в этом случае не действуют (см. об этом в контексте обсуждения мотивов современного поколения молодёжи: [Решетников 2014; Поколение Z... 2019: 23–24; Голова 2020] и др.), так как задачи, которые подразумевает повышение позиций, не сочетаются с личными интересами молодых профессионалов:

Я знаю, что чем выше твоя должность в компании, тем меньше у тебя вот этой гибкости. Потому что с повышением должности у тебя появляется больше каких-то митингов и [становится] меньше именно операционной работы. А операционная работа позволяет тебе работать гибко, потому что никому не важно, разрабатываешь ты этот инструмент в течение рабочего дня или ночью <...> Мне явно не по приколу будет сидеть, конечно, с 9.00 до

18.00 на этих встречах <...> Я не знаю, как будет устроена моя работа с дальнейшим продвижением, но я надеюсь, что какая-то операционная часть из моей жизни не уйдёт. А если она всё-таки уйдёт, то, наверное, я рано или поздно потеряю интерес к работе и просто приму решение перейти в какую-то другую сферу, например в тот же консалтинг (интервью № 9, женщина, бизнес и менеджмент, Москва).

*Это связано с задачами. Неизбежно, когда я расту по карьерной лестнице, если говорить про мою работу [Аналитика. — А. П.], ты начинаешь неизбежно программировать, и твой день превращается к 24–25 годам... [Информант подбирает слова. — А. П.] **Всё, что тебя изначально зацепило в анализе данных<...> ты начинаешь весь день проводить на митингах и менеджерить других людей. Это достаточно печально. Это несильно мотивирует идти по карьерной лестнице вверх <...> И [заставляет] ценить, что ты работаешь на земле, с данными, что само по себе интересно, прикольно, и всё такое** (интервью № 39, мужчина, экономика, Москва).*

В целом такие стратегии профессионального развития сочетаются с концепцией «проектного града», где человек имеет возможность через творческую самореализацию достигать рыночного успеха и использовать этот выигрыш для дальнейшего саморазвития, тем самым реализуя право на личную свободу в капиталистическом обществе [Болтански, Кьяпелло 2011]. Заметим, что, по результатам количественного этапа исследования, подобная логика «духа нового капитализма» является наиболее распространённой среди студентов бакалавриата российских вузов, чаще всего выбирающих денежное вознаграждение и интерес к работе как важные её характеристики [Поплавская 2022].

Однако изначальная концепция Л. Болтански и Л. Тевено говорит о проблеме достижения общественного блага путём поиска компромисса во время диалога между людьми, пытающимися найти общие логические пересечения в процессе сравнения своих и чужих позиций [Болтански, Тевено 2013]. Далее мы обратимся к этой проблеме через истории про перелом ценностных логик студентов, получивших особый опыт работы во время учёбы и не добившихся внутреннего консенсуса в ходе подобного сопоставления.

Перелом: от общественной пользы к личной выгоде

За время обучения в вузе некоторые студенты пробуют себя как в работе по специальности, вовлекаясь в научно-исследовательскую деятельность в рамках университета, так и в работе вне университета, в том числе по другим профессиональным направлениям. При этом часть студентов переориентируются на предложения рынка труда, просто следуя своим интересам или руководствуясь выгодой; а часть проходят через ситуацию перелома (*turning point*), связанного с переоценкой приоритетов в связи с внутренним разочарованием во внешних возможностях воплощения в жизнь первоначально выбранной профессиональной деятельности. Об этих студентах и пойдёт речь в данном разделе.

Важно, что в этих историях молодыми людьми изначально движет живой интерес к конкретной сфере деятельности, то есть выбор в пользу специализации был сделан «по любви». Причём студент осознавал, что работа в выбранной им сфере (в нашей выборке эти истории были представлены через нарративы студентов естественно-научных специальностей) предполагает высокий уровень трудозатрат и отсутствие высокого заработка на первых этапах построения карьеры. Несмотря на осознание подобных перспектив, некоторые студенты, сталкиваясь с внешними трудностями, изменяют своей «любви» и находят новые увлечения. Подобная переориентация сопровождается переоценкой ценностей, зачастую связанной с внутренней ломкой, в некоторых случаях — с депрессией и с разочарованием в системе.

Выделим несколько логик, в рамках которых происходит процесс личностного перелома в отношении к работе, то есть переход от готовности трудиться в изначально выбранной сфере деятельности к желанию работать в более выгодных и теперь воспринимаемых в качестве интересных секторах экономики.

Во-первых, это логика разочарования в возможностях поддерживающей институциональной среды, а именно чувство неценности затраченных усилий. Так, например, проводящий исследование человек не получает материальной поддержки со стороны государственных структур, от которых она ожидалась (закупка оборудования, инвентаря, редких и (или) дорогостоящих материалов и проч.):

Здесь ты себя чувствуешь таким маминым инженером, который придумывает, как бы себе добыть что-то <...> [Далее следует длинный рассказ о важности закупок определённых компонентов для реализации исследования. — А. П.] (интервью № 41, женщина, биолог, работает в медиа, Ярославль).

Во-вторых, это отсутствие видимых возможностей для развития в своей профессиональной сфере попросту из-за ее отсутствия в стране, но при наличии образовательной программы (в этом случае выходом видится миграция за рубеж, где можно реализовать себя как профессионала) и (или) осязаемых результатов труда, особенно в сфере науки и разработок (в таком случае молодой человек переориентируется на предпринимательство):

То, чем я занимаюсь, относится к процессорам, а у нас в стране компаний практически нет <...> То, что есть [смеётся, вздыхая], пока не составляет достойной конкуренции зарубежным аналогам, и непонятно, что с ними будет в будущем (интервью № 42, мужчина, IT, Москва).

Чем лучше журнал, в котором мы опубликуемся, тем больше у нас будет денег, тем больше у нас будет грант, тем лучше мы сможем дальше писать статьи для кого-то. Это выглядит так: вроде как делаете что-то прикольное, но на самом деле это никогда никто не использует. То есть там не было призыва: «А давайте мы поможем врачам, а давайте мы сделаем какую-то науку, которую можно потрогать или можно применить» <...> (интервью № 3, мужчина, физик, предприниматель, Москва).

В-третьих, это нежелание имитировать деятельность, которая в теории могла бы быть полезной как самому работнику, так и широкой общественности; но на деле это просто «игра» или «красивая картинка». Имитация демотивирует, а реальная деятельность вдохновляет своим примером¹⁷.

Скажем так: практика могла быть лучше. Это вот 100%. Какие были плюсы? Ну, во-первых, сходили на завод, на новый, на новый завод! То есть он только что построен, прям вообще чистенький, прекрасный. Нам показали производственный процесс вживую — что, кого, куда... Это было полезно. Но, самое главное, как бы всё это ни звучало радужно, а завод

¹⁷ В одном из интервью приводился противоположный пример реальной деятельности, которая мотивировала развиваться дальше:

Я долго обивал пороги следственных комитетов. Моего <...> края. Никто особо никого никуда не принимал, но потом мне посоветовали один отдел. Он находится очень далеко от моего дома, туда ехать 40 минут, но сказали, что там работают профессионалы. И я пришёл туда, я напросился туда — меня взяли. То есть они-то обычно брали именно уже на производственную практику, когда человек уже что-то умеет и знает. А меня взяли просто на учебную. У меня на тот момент даже уголовного права ещё не было в университете. Я пришёл в следственные органы, и уголовного права я вообще не знал, мы со следователем там сдружились. Вместе уголовное право изучали. Вместе ездили куда-то, допрашивали кого-то, что-то делали там. Ну, в общем, классно было (интервью № 10, мужчина, юрист, Пермь).

не работал. Он ещё вообще не работал. Ничего не производили. Просто показали, вот как все должно быть, как всё в теории будет, но они ещё ничего не запустили. Они ещё ждут, потому что там по два года надо ждать от Минздрава все вот эти вот <...> чтобы выпустить лекарства. А поделаться что-то руками нам не дали (интервью № 24, мужчина, химик, фрилансер, Екатеринбург).

В-четвёртых, параллельная работа в иных сферах занятости зачастую приносит больший доход, чем, например, в научно-исследовательских лабораториях или организациях, работающих при университетах. Это позволяет сравнить доходность разных сфер и почувствовать «вкус денег». Также открытое пространство Интернета позволяет анализировать доходы и уровень жизни разных профессиональных групп, делать выводы относительно собственного положения по шкале успешности. Согласно концепции М. Сандела, в данном случае мы имеем дело с *подкупом (bribery coercion)* со стороны более выгодной с точки зрения денежного предложения сферы занятости [Sandel 2012], а именно с ситуацией, когда информант сравнивает свои доходы с чужими, свой уровень жизни с уровнем жизни иной группы и стремится перейти в неё:

Мне понравилось, чем они занимаются, как они живут, захотелось так же <...> [Речь идёт об IT-специалистах Силиконовой долины. — А. П.] (интервью № 42, мужчина, IT, Москва).

Более того, судя по ответам нескольких информантов, барьеры для выхода на работу в определённые сферы занятости и трудозатраты в них непропорционально низкие по сравнению с непропорционально высокими вознаграждениями, которые человек получает от занятости в этой сфере. Всё это заставляет холодно и рационально взвесить издержки и выгоды и попросту присоединиться к большинству:

Вот в IT чего-то вообще без опыта все входят, все сами учат, сами развиваются. Вон тут и бесплатная школа, которая тебе стажировку сразу даёт. Там как будто бы всё проще, даже мои одноклассники, которые, собственно, там все физико-математические школы закончили. Они все — физики, математики — стали IT-шниками. Они тоже говорят: «Мы на работу берём без опыта работы. Просто сразу же с ходу берём». Со стартовой 50 тыс. руб. Это где такое видано-то вообще? <...> Поэтому мне кажется, что войти в IT проще. Чувствуется мне, что скоро рынок будет перенасыщен этими IT-шниками. И либо я успеваю в уходящий поезд, либо нет (интервью № 24, мужчина, химик, фрилансер, Екатеринбург).

Стремление к общественной пользе: что это, если не альтруизм, и откуда ветер дует?

Часть информантов показывали иррациональное стремление быть вовлечёнными в невысоко оплачиваемую деятельность даже при наличии опыта работы в не связанных с профессией и порой более высокооплачиваемых сферах занятости. Причём такие студенты в качестве основания своего выбора упоминали личный интерес к профессиональной области, желание развиваться в конкретном направлении. Однако по мере общения с ними часто возникали отсылки к более широкому общественному контексту, к пользе, которую они могут принести окружающим с помощью своего экспертного знания. В данном разделе мы будем интерпретировать ответы информантов по той же структуре, что и в разделе, посвящённом рыночному подходу к работе.

Начнём с анализа того, как информанты описывали понятие «достойная работа». Удивительно, но анализ этих ответов не даёт понимания того, что именно информанты считают важным в занятости. Вопреки общей логике интервью, которую мы интерпретируем ниже, эти ответы во многом схожи с

определениями достойной работы, данными в большинстве других историй. Они отсылают к индивидуальным потребностям в саморазвитии и заработке, часто — к концепции профессионализма:

Достойная работа для меня — это такая работа, которая помимо утилитарной финансовой ценности приносит ощущение своей реализованности как профессионала (интервью № 2, женщина, психолог, Москва).

Обращаясь к более широкому материалу бесед, удаётся зафиксировать некоторые принципиальные различия. Первое из них — это ощущение востребованности своей позиции в системе (при этом *востребованный* не то же, что *высокооплачиваемый*), возможность с помощью своих уникальных знаний и навыков приносить пользу в конкретной сфере. И, что более важно, это ощущение невозможности отказа от своей работы в пользу другой, так как уже появляется чувство долга и ответственности за выбор:

Я чувствую небольшой долг, но просто потому, что я могу, потому что есть образование (интервью № 18, женщина, психолог, Оренбург с последующим переездом в Санкт-Петербург).

Маркетинг — это, конечно, всё интересно, но не очень честно. И если я могу... Вот если мои знания, например, помогут что-то кому-то продать или если мои знания могут помочь кого-то спасти. Вот где я буду? В целом я могу и с той, и с той задачей справиться. Вот как выбрать? И вот я говорю, что тут, наверное, не альтруизм, это, скорее, эго, которое говорит: «Ты же можешь кому-то помочь, ты же можешь кого-то спасти, ты же уникален». И вот, наверное, это меня как раз всё-таки подтолкнуло (интервью № 7, женщина, медик, опыт работы в SMM (*social media marketing* — маркетинг в социальных сетях), Москва).

То есть это не о себе, о том, чтобы заработать больше денег, а именно о социально значимых делах (интервью № 19, мужчина, инженер, работает педагогом, Екатеринбург).

Второе из различий — это ориентация на понимание себя при входе в профессию. Если в рыночной логике мы имели дело с анализом спроса и предложения на рынке труда, то в этом случае человек исходит из осознания своих способностей и потребностей (см., например, об экзогенных факторах выбора: [Доббин 2016: 38]), своего внутреннего желания идти по долгосрочному профессиональному пути — «сквозь тернии к звёздам»:

Я себе задала вопрос. Мне кажется, для 11-классника, будущего 11-классника, очень разумный. Я спросила себя: «А чем я буду готова заниматься всю жизнь?» (интервью № 7, женщина, медик, опыт работы в SMM, Москва).

Третье — некалькулируемое отношение к деньгам. Оно напоминает концепт субстантивной экономики, в рамках которой корыстные интересы и материальные притязания в сфере труда отсутствуют, в то время как принципы нестяжательности выходят на первый план. Иначе говоря, несмотря на общее осознание потребности в достойном заработке, деньги всё же выводятся из зоны целевых ориентиров и становятся просто бонусом за труды:

Если брать финансовую сторону, то, наверное, я не стремлюсь к каким-то большим деньгам, я больше за такое, чтобы хватало (интервью № 2, женщина, психолог, Москва).

Разумеется, доход — это хорошо, но я понимаю, как образовывается зарплата. Допустим, мечтать о высокой зарплате и при этом ничего не делать взамен — это безумие (интервью № 6, мужчина, инженер, Удмуртия).

Я крайне скромный человек, и чтобы жить, нужно что? Еда и здоровье. Всё остальное — оно приходит со временем, и главное — понимать то, что вот деньги не главное... (интервью № 19, мужчина, инженер, работает педагогом, Екатеринбург).

Несмотря на такую отстранённость от материальных аспектов занятости, студенты не проявляют пассивности в отношении собственного личностного и профессионального развития. Напротив, они отличаются ориентацией на интерес и его постоянное подогревание. Их стратегии делятся на два вида.

Первая из стратегий — ориентация на внутренний процесс профессионализации, который выражается через постоянный личностный рост, самообразование и получение компетенций, позволяющих помочь окружающим путём максимально возможной и постоянной самоотдачи:

*И получается, люди к тебе идут с проблемой, а ты ничего не можешь им дать. Но при этом получаешь деньги за это. **В таком случае на первом месте должно быть стремление к профессиональному развитию. Наверное, в целом к развитию.** То есть если ты работаешь как личность, то ты можешь это потом вложить в профессию (интервью № 18, женщина, психолог, Оренбург с последующим переездом в Санкт-Петербург).*

***Если мне неинтересно, то навряд ли я смогу кому-то помочь.** И это какие-то замученные врачи-роботы, к которым ты приходишь и никаких эмпатий они не проявляют. И вообще, не знаю, лечат анализы и не смотрят на тебя (интервью № 7, женщина, медик, опыт работы в SMM, Москва).*

Вторая стратегия — улучшение своих карьерных позиций и заработка в долгосрочной перспективе. В рамках этой стратегии индивид жертвует своим настоящим ради будущего, то есть вступает на поле *статусного рынка труда*, где не стремится сорвать куш в начале своего пути, а кропотливо прощупывает почву, чтобы укрепиться в сообществе ради получения больших возможностей в будущем [Асперс 2007].

***Работа врачом — это работа на перспективу.** Вот когда ты, допустим, к 35–40 годам уже станешь кандидатом, а то и доктором наук, и у тебя будет огромный опыт, и ты тогда будешь зарабатывать прям хорошие деньги, то у тебя... **Да, этот путь долгий** (интервью № 7, женщина, медик, Москва).*

Якоря трудовой ориентации на общественную пользу работы: домашняя логика

Непонятно, откуда берётся *нестяжательный, социально ориентированный* и в то же время *активный* подход к труду. При обзоре литературы мы видели, что именно такой подход считается важным для поддержания общественной системы. Важно понять, на чём он зиждется, что лежит в его основе. Откуда у молодых людей воля к тому, чтобы не сменить направление движения и идти по изначально выбранному пути, несмотря на множественные трудности?

Подобно концепции якорей карьеры (*career anchors*), предложенной психологом Э. Шейном [Schein 1996], можно охарактеризовать те признаки, которые способны удерживать направленность труда на общественную пользу в ядре трудовой мотивации человека. Иными словами, в настоящем разделе мы попытаемся выделить факторы предрасположенности к такому выбору и, что важнее, факторы волевого потенциала для уверенного движения по этому непростому пути хотя бы на первых этапах вступления во взрослую жизнь, до 25 лет, то есть в течение возрастного периода, который, со-

гласно К. Мангейму, Д. Олвину и Й. Кроснику, считается одним из формативных и смыслообразующих для становления человека (см. подробнее: [Радаев 2019: 38]).

Интересно, что обнаруженные нами «якоря»¹⁸ фиксируются именно в сфере близкого круга общения: родительский пример, дающий основания для интереса к саморазвитию и способности к преодолению сложностей на профессиональном пути; финансовая и моральная поддержка семьи¹⁹. Мы можем констатировать, что студенты аргументировали свой выбор в пользу общественно полезных профессий *домашней логикой*, то есть ценность той или иной деятельности обусловлена чувством причастности к практикам и ценностям семьи или к более широким культурным ценностям [Болтански, Тевено 2000]. При этом полученные результаты позволяют выделить различия между ролью матери и отца в формировании ценности общественно полезного труда, а также выявить различия в возможностях реализации стремления к такому труду со стороны молодых девушек и юношей, состоящих в брачных отношениях.

Родительский пример: вовлечённое отцовство и отвлечённое материнство

Нами уже было выявлено, что наличие высшего образования у отца повышает вероятность ориентации студентов на первостепенную важность работы в жизни, а также уменьшает вероятность восприятия работы только лишь как средства заработка [Поплавская 2023]. Данный результат получил своё подтверждение и развитие в серии интервью, где информанты, рассказывая о своих родителях и их отношении к работе, в первую очередь описывали работу отца. Причём этот образ обычно ассоциировался с интересом к своей работе, а также с востребованностью этой работы со стороны общественности.

И больше, наверное, у меня впечатление о том, как работает папа. Но и, в принципе, там была область, которая ему нравится. Я помню с детства: он всё время в одном месте работал. То есть это прям какой-то героический совершенно образ. И ему это явно было интересно. Где он сейчас работает — тоже явно такая близкая ему сфера (интервью № 2, женщина, психолог, Москва).

Потому что папа только так чувствует себя, наверное, нужным. Потому что, если мама — по психотипу ей подходит работа в продажах и общаться с людьми в таком формате, в неформальном; то папа чувствует себя комфортно, только работая врачом. И продавая, он не понимает, зачем он это делает (интервью № 7, женщина, медик, опыт работы в SMM, Москва).

Коротко, он — фанатик. Он фанатик тотальный, то есть человек, который любит своё дело. Тотально погружен (интервью № 19, мужчина, инженер, работает педагогом, Екатеринбург).

В некоторых случаях описывался образ отца и матери. Однако уточняющий вопрос о том, кто больше повлиял на выбор профессиональной сферы и (или) на отношение к работе, обычно снова выводил на

¹⁸ Английское слово *anchors*, к которому восходит понятие «якорь», имеет такие значения, как «крепление», «точка опоры», «фундаментальный болт» (см. <https://www.multitran.com/>). В раннехристианском искусстве якорь являлся символом надежды, безопасности и крепости; в Древнем Египте использовался как символ мироздания.

¹⁹ Уместно добавить ещё одно высказывание профессора ведущего вуза, который ответил на вопрос о том, откуда у студента может появиться склонность к вовлечённому и социально ориентированному труду:

Ну откуда взгляды-то берутся? Из опыта, наверное, из семьи, из каких-то традиций, тех самых скреп, которые все так ругают. Нужно видеть пример успешный <...> (мужчина, преподаватель, около 60 лет, Москва). Фрагмент дополнительного интервью, взятого в рамках другого исследовательского проекта.

описание отцовской работы, а также взаимоотношений, которые выстраивались во внеурочное время с отцом. Эти отношения переводились с уровня «обязаловки», часто присущей общению с матерью, много времени проводящей с ребёнком, на уровень «игры», когда у ребёнка во время общения с отцом появлялись интерес к сложным процессам и вовлечённость в решение нетривиальных задач.

Помимо успешного или увлечённого своей работой образа отца, ориентирующиеся на общественную пользу студенты часто подчёркивали свою осведомлённость о сложностях, связанных с таким подходом к труду. На родительском примере молодые люди и девушки заранее узнают о частой проблеме неценности деятельности таких профессий, как врач, учитель, полицейский и т. п. Интересно, что в нарративах не описываются методы морального преодоления фактора «неблагодарности труда» и различных типов ощущения стресса на работе. Такая проблема просто воспринимается как данность, принимается безоценочно и настраивает на отсутствие страха перед ней. Данный подход к труду сочетается с кантовским пониманием *долга* как основного элемента *морали* и *человеческой воли*, которая помогает в его исполнении (см. подробнее введение А. Б. Гофмана к книге: [Дюркгейм 2021: 23]). Также можно добавить, что смиренное восприятие необходимости, трудности, но и неценности своего труда, возможно, передавалось как концепция и жизненный сценарий по наследству, формировало мнение о том, что неценность является нормой, и задавало шаблоны действия для движения вперёд:

Я слышал историями от мамы и папы, что у них были такие же ситуации, что не устраивались, им ничего не доверяли. Но с упорством, силой и рвением это всё получается. И это так и есть (интервью № 19, мужчина, инженер, работает педагогом, Екатеринбург).

Потому что я помню опыт родителей. Я понимала, что это будет сложнейший путь. И морально, и физически, и финансово не самый приятный (интервью № 7, женщина, медик, опыт работы в SMM, Москва).

У меня семья, в принципе, все полицейские <...> Но они мне все всегда говорят и говорили, что не надо работать в этой профессии, что она слишком сложная, что она очень-очень много, скажем так, энергии высасывает, что именно не надо там работать. Но им очень нравится их работа (интервью № 31, женщина, психолог, Королёв).

В выборке также были нарративы, где интерес к образовательной сфере передавался в том числе от одинокой матери к сыну, причём в качестве династической преемственности в медицинской сфере. Однако восприятие работы при этом было иным. Информант описывал образ загруженной женщины, вынужденной работать ради поддержания бюджета семьи и живущей в большей степени на работе, чем дома. В итоге сам подход студента к будущей работе стал инструментальным, притом что чётко проявлялось стремление уделять время «себе и своей семье по полной» в будущем:

Поэтому работа, в данном случае, пока есть силы — это лишь способ получить финансовые ресурсы, какой-то запас уже для того, чтобы организовать свою жизнь вне работы (интервью № 11, мужчина, психолог, Москва).

Что касается девушек, которые вынужденно воспитывались матерями без отца либо даже при наличии полной семьи редко виделись со своими отцами и (или) не выстроили с ними доверительных отношений, то в своих нарративах они обычно описывали установку на активную жизненную позицию и самостоятельность, невозможность надеяться на других (обычно — на мужчин), необходимость активно работать и уметь зарабатывать на жизнь самостоятельно, что отражало их ответственный, но все же более инструментальный подход к работе:

Мы с сестрой всегда видели маму. Она у нас работала. Она покупала всё, она всё решала. Она была главой семьи. Это было всегда так. И, наверное, поэтому у меня картина мира ещё с детства складывалась таким образом, что я не видела, возможно, что мне, как женщине, может мужчина что-то давать такое. Тем более обеспечивать. Это просто было неуместно в картине мира (интервью № 16, женщина, медик, работает в сфере продаж, Воронеж).

Мне, может быть, хотелось бы быть содержанкой, но мне, скорее всего, придётся рассчитывать на себя (интервью № 41, женщина, биолог, работает в сфере медиа, Ярославль).

Поддержанная женская «работа заботы» и вынужденный мужской инструментализм

Теоретически с возрастом и вступая в брак, люди с большей вероятностью переориентируются на инструментализм (см. подробнее: [Поплавская 2022]), однако в собранном эмпирическом материале проявляется иная тенденция. Возможно, она характерна именно для российского контекста или является гендерно обусловленной либо, что скорее всего, оба предположения правомерны. Так, молодые люди вписываются в настоящую теорию, а девушки, вовлечённые в гуманитарные и общественно полезные профессиональные отрасли, говорят об обратном.

Студентки и выпускницы *медицинских, культурологических, социологических* факультетов признаются в том, что с появлением молодого человека они получили возможность продолжать учёбу по своей специальности и работать в своей сфере, не задумываясь о насущных вопросах обеспечения себя. Более того, кажется, что семья даёт им ту самую опору, которая позволяет отчасти следовать своим альтруистическим трудовым ценностям конкретного профессионального направления, оправдывать неинструментальное отношение к работе и, несмотря на потенциальные финансовые трудности, продолжать профессиональное образование:

*Ординатура по дерме стоит около 400 тысяч в год, что, соответственно, для моих родителей очень весомая сумма. И вряд ли я смогла бы вот так вот им сказать: «Вы знаете, вот давайте, надо заплатить». Ну и сама заработать... Это очень маловероятно, что можно заработать, отложить такие деньги. **Но благодаря тому, что я вышла замуж, мне стало спокойней. Я смогла позволить себе выбрать то, что сложнее, то, что на самом деле мне более интересно** (интервью № 7, женщина, медик, опыт работы в SMM, Москва).*

При этом информантки, увлечённо рассказывая о своей профессиональной сфере и возможностях развития в них, также говорили о переосмыслении ценностных приоритетов, переориентации на семью и заботу о ней. В этих случаях решающими будут именно атмосфера и (или) ситуация в семье, позволяющая или не позволяющая развиваться профессионально, например, после рождения детей:

*С появлением молодого человека я стала легче относиться к своей карьере, к своей работе, реализации себя. Всё равно акцент сместился, появилось больше семейных дел и обязанностей. Вообще да, планируем [Иметь детей. — А. П.]. **Когда я думаю о семье, я не думаю, как я буду её обеспечивать. Я думаю, как я буду заботиться о ней** (интервью № 43, женщина, культуролог, Псков).*

При этом кажется, что для молодых людей данная тенденция является обратной. С появлением семьи, с обретением новой социальной роли, появляется ответственность, необходимость в достойном заработке (см. подробнее о социальных ролях: [Поплавская, Соболева 2019]). При невозможности заработать в рамках любимой профессиональной сферы (в настоящем нарративе это научно-исследовательская деятельность) приходится выбирать иную. Так, переориентация на рынок становится отчасти вынужден-

ной, направленной на поиск более высокооплачиваемых позиций. Причём осознание этого — процесс болезненный, сопровождающийся потерей внутренней индивидуалистической мотивации к труду:

Сейчас я в такой парадигме существую, что работа — это способ заработать на жизнь и, может быть, чему-то там научиться. [Далее приводится рыночная логика, отсылающая к концепции ориентации на доход и экспансивное накопление человеческого капитала. — А. П.] Мне бы не хотелось, чтобы у меня так было <...> Я стану тогда халатным, буду фигню какую-то делать. Мне иногда сейчас хочется филонить. Уже на третьем месяце работы филонить <...> Работаю наполовину социологом, наполовину мартышкой. Ну, то есть мой функционал называется аналитик-социолог (интервью № 5, мужчина, социолог, работает в сфере аналитики, Москва).

Настало время вернуться в начало нашего обсуждения «якорей» ориентации на общественную пользу труда, вспомнив про важность удовлетворённости отца своей работой, несмотря на уровень её доходности. Так, в рамках анализа собранных интервью данный аспект представляется фундаментальной основой для совокупного формирования внутренних индивидуалистических и коллективистских трудовых ценностей человека. Следовательно, возможно выделение феномена необходимости пренебрежения доходом ради собственного стремления к интересной и общественно полезной занятости, которая в итоге способствует повышению личного благосостояния человека и стабильному развитию общественной системы. Так, согласно теории Г. Зиммеля, «ценность возникает только тогда, когда для её получения необходимо чем-то пожертвовать» (см.: [Вельтус 2008: 53]).

Заключение и дискуссия

Настоящее исследование было посвящено теоретической реконструкции ставшей для исследователей традиционной дихотомии внутренних и внешних трудовых ценностей, а также эмпирическому доказательству важности обращения к более широкой традиции изучения ценностей в экономике для осмысления процесса формирования отношения молодых людей к их будущей занятости.

Было показано, что концепция внутренних и внешних мотивов труда, берущая своё начало в работах психолога М. Рокича [Rokeach 1973] и активно используемая в современных эмпирических исследованиях, концентрируется на индивидуалистической природе отношения человека к работе. В теоретически полярных понятиях двух видов трудовых ценностей присутствует единое ядро, которое лучше всего описывается с помощью модели *homo economicus* (личный интерес и ориентация на высокую заработную плату и (или) комфортные условия труда объединяются в концепт личной выгоды), но при этом отсутствует одна из важнейших социологических характеристик человека как *homo sociologicus* (ориентация на общество и поиск своего места в нем, включающая парадигму реализации себя как профессионала). Более того, традиционная дихотомия не всегда работает как различие, поскольку внутренний интерес к труду и внешний запрос на высокую оплату труда могут позитивно коррелировать друг с другом [Vansteenkiste et al. 2007; Shevchuk, Strebkov, Davis 2018].

На основе анализа монографий экономистов Д. Тросби, М. Маццукато, антрополога Д. Гребера, статей эконом-социологов, работающих в рамках социокультурного подхода (П. Димаджио, Ф. Доббин, О. Вельтус и др.), обосновывалась необходимость смещения основного акцента в изучении трудовых ценностей с дихотомии «интерес — выгода» на дихотомию «личная выгода — общественная польза», а также на анализ проблемы наличия *обратной связи* между ценой и ценностью, а именно проблемы низкой оплаты общественно необходимого и социально значимого труда в условиях современной капиталистической экономики.

В рамках анализа интервью с 38 студентами и выпускниками российских вузов в возрасте 18–24 лет доказываемость актуальность предложенной дихотомии. Статья насыщена высказываниями информантов, мыслящих себя в трудовой сфере и действующих на поле рынка труда в двух различных логиках — рыночной и социально ориентированной. Студенты, нацеленные на личную выгоду, говоря об образе достойной работы, не рассуждали об общественной повестке, но концентрировались на возможностях решения в рамках оплачиваемой занятости *увлекательных* задач, приносящих измеримую и осязаемую выгоду как для саморазвития, так и для повышения материального благосостояния. А студенты, акцентирующие внимание на возможностях принесения общественной пользы с помощью своей работы, рассказывали о личном *пристрастии* к сложной и не столь прибыльной сфере деятельности, от которой нельзя так просто уйти и которую нельзя заменить на другую. Таким образом, «*интересная работа*» априори была важна всем. Но категория «интерес» не выделялась в качестве отдельной ценности. Она наполнялась смыслом с помощью следования тем или иным социальным нормам [Эльстер 1993], в данном случае — рыночным или общественно ориентированным, и, конечно, варьирующимся в зависимости от внешних обстоятельств и (или) внутреннего ощущения обоснованности, осмысленности, оценённости своего выбора в трудовой сфере.

Постулированное информантами стремление следовать *личной выгоде* в сфере оплачиваемой занятости сочеталось с *рыночной логикой* оправдания своего предпочтения. Выбор направления обучения и будущей сферы занятости такие студенты осуществляли весьма рационально: они ориентировались на анализ спроса и предложения на рынке труда, обозначали чёткие суммы, потолка которых они стремятся достичь в ближайшем будущем, а также основные стратегии саморазвития для достижения успеха, зачастую сочетающиеся с концепцией стремительного и беспрепятственного накопления *человеческого капитала* в своей или в смежных областях. Среди стратегий достижения успеха на рынке труда студенты называли частую смену работодателей, способствующую повышению знаний и навыков, гибкий график основной работы с возможностями брать сторонние подработки в свободное время и заниматься самообразованием, желание эффективно использовать своё время на рабочем месте, меньше тратить его на общение с коллегами и руководителями по сторонним вопросам и больше посвящать личной «работе на земле» как развивающей жёсткие навыки. В целом подобные установки обосновываются с помощью концепции «проектный град», включающей сочетание рыночного и художественного миров, взаимосвязанное стремление зарабатывать, развиваться, быть ни от кого не зависимым, то есть попытки достигнуть свободы действий, не подчиняясь классическим правилам капиталистического рынка труда [Болтански, Кьяпелло 2011]. Интересно, что, обосновывая свой выбор в пользу такого подхода, информанты не ставили в пример знакомых или родных, но ссылались на экспертов по развитию карьеры, на советы безличных или парасоциальных²⁰ игроков рыночной системы (образы успешных людей, блогеров, известных медийных личностей и т. п.).

Ориентация на *общественную пользу* включила установку на долгосрочное и постепенное развитие в рамках одной профессиональной сферы, её сознательный выбор как призвания, нестяжательное отношение к получаемым за труд деньгам, активное желание достижения высокого уровня знаний и умений, а также планы по обретению общественно признанного статуса в будущем, характерные для профессионалов [Хьюз 2003; Николаев 2012; Мансуров, Юрченко 2016]. Таким образом, если для ориентированных на рынок студентов интерес и вовлеченность в профессию служили логичной основой ожидания высоких материальных вознаграждений, стремления к ним и желания их использования для личного саморазвития («*сочетающие награду и интерес*»), то для ориентированных на общественную пользу студентов интерес конструировался двусторонне — как совокупное осознание (понимание) (1) некоей общественно важной проблемы, требующей профессионального решения, и (2) своих

²⁰ Парасоциальные отношения характеризует ориентация индивида на поддержание виртуальных взаимоотношений с медийной персоной через Интернет, что приводит к желанию постоянно наблюдать за её жизнью, серьёзно воспринимать советы и использовать их в своей повседневности.

способностей для работы в рамках решения этой проблемы («*воплощающие интерес в пользу*»). Самое главное, что это происходит вопреки осведомлённости о низкой вероятности получения высокого заработка и даже социального статуса в будущем.

Отдельно было выявлено, что ценность общественной пользы труда обосновывается домашней логикой, укоренена в системе родительских или собственных семейных отношений и имеет гендерную специфику²¹. Так, пример увлечённого работой отца вдохновляет на вовлечённый и социально направленный подход к работе, притом что рефлексия по поводу отношения к работе одинокой матери, напротив, нацеливает на инструментальный подход к труду в будущем. Наличие финансово и морально поддерживающегося партнёра у девушки-профессионала может открывать возможности для самореализации в сфере общественно полезного труда, в то время как чувство ответственности за финансовое положение семьи у молодых людей с высшим образованием, наоборот, порой вызывает отказ от профессионального призвания и переориентацию на более выгодные с точки зрения заработной платы предложения рынка. Важно отметить, что придание ценности общественной пользе было больше присуще «лирикам», медикам и особенно психологам, что может быть объяснено их вовлечённостью в общение со своими клиентами (конкретными и осязаемыми), в рамках которой такая логика обретает смысл, возникает ощущение *социальной* востребованности, что отчасти компенсирует некоторые негативные материальные и институциональные факторы профессиональной деятельности.

На основе анализа нескольких интервью была представлена история перехода от изначальной установки на общественно полезную деятельность к индивидуально выгодной. Обсуждались не только проблемы достойного заработка активно вовлечённого в профессию человека, но и опыт ощущения незначимости и (или) имитационности в сфере деятельности, которая в теории должна приносить общественную пользу. Чаще всего это были студенты STEM-специальностей, чья профессиональная деятельность редко подразумевает непосредственное взаимодействие с людьми и фокусируется на воплощении в жизнь абстрактной идеи научно-технического прогресса, результаты в области которого сложно оценить в моменте. Важно, что переходные истории были связаны с дисфункциями институциональной поддержки общественно значимого труда: завод не работал, фонд не поддерживал научное исследование, полученные в результате проведённых научных исследований знания не использовались на практике и пр. Опыт столкновения с не работающими исправно структурами подталкивал студентов к поиску иной сферы занятости, которая если не приносит социального блага, то хотя бы обеспечивает достойный доход и помогает более эффективно реализовывать собственные таланты и интересы (но эти сферы труда, исключая предпринимательство, уже не были связаны с более широкой общественной повесткой).

В заключение скажем, что в настоящей статье была сделана попытка уйти от строго и сугубо количественного измерения трудовых ценностей с помощью классического вопроса о важных характеристиках работы и посмотреть на проблему отношения к работе шире, добавив качественный этап исследования ценности труда. В пользу попытки такого анализа трудовых ценностей будет уместно привести высказывание В. В. Радаева: «Не знаешь, плакать или смеяться, когда, например <...> социолог начинает рассуждать о высших ценностях на основе нескольких переменных из анкетного опроса» [Радаев 2008: 30]. Применённый подход также позволил уйти от проблемы невалидности и контекстуальности предложенных в рамках количественного анализа обобщений [Димаджио 2004: 60], а также был

²¹ В настоящей статье не обсуждается ещё один значимый «якорь» ориентации на общественно полезный труд, выявленный в ходе эмпирического исследования, а именно личная трагедия, опыт переживания которой не воплотился в саморазрушающую практику деструктивного поведения, но способствовал зарождению интереса к созидательной деятельности для помощи другим через профессиональное призвание. Данный вывод стоит обсудить отдельно в рамках последующих работ.

полезен в качестве примера способа изучения такой социокультурной темы, как ценности и попытки объяснения истоков происхождения различных трудовых этик (см. подробнее о подобных задачах социологии введение А. Б. Гофмана к книге: [Дюркгейм 2021: 34–35]).

Стоит подчеркнуть, что в настоящем исследовании мы не открываем кардинально новую концепцию ценностей индивидуальной выгоды и общественной пользы труда, где третьим элементом фигурирует пустая ячейка личного интереса, позволяющая воспринимать дихотомию «выгода — польза» как трихотомию «выгода ← интерес → польза». Хотя фиксация этого вывода может быть полезной в рамках дискуссии о трудовых ценностях, главной нашей целью, пожалуй, всё-таки является доказательство ограничений классической концепции теории внутренних и внешних трудовых ценностей, критика её эмпирической валидности и предложение по её обогащению с помощью традиций эконом-социологического подхода. Вместе с тем анализ нарративов подталкивает к применению научно-аналитического аппарата социологии профессий для объяснения природы происхождения альтруистического интереса к труду и присутствия в нём эгоистических мотивов, что можно было бы также объяснить с разных ракурсов функционализма, конфликтологии и интегрированного подхода к пониманию двойственной природы профессиональной мотивации труда, в том числе как идеологического конструкта (см. подробнее: [Мансуров, Юрченко 2016: 89–92]). Обращение к логикам обоснования выбора в пользу той или иной направленности интереса позволяет предположить, что на трудовые ценности студенческого периода влияют первичная социализация и социальные связи, но на это редко обращают внимание в эмпирических исследованиях, посвящённых анализу трудовых ценностей и (или) вопросам профессионализации. Тем не менее это становится актуальным при изучении опыта молодёжи с высшим образованием, только входящей на рынок труда. Вопросы о том, как опыт учёбы в вузе и первой работы влияет на процесс формирования трудовых ценностей, остаётся открытым для будущих исследований.

Автор данной статьи надеется, что попытка измерения ценностного отношения к труду с помощью иной теоретической рамки получит своё развитие в последующих количественных и качественных исследованиях. Результаты настоящей работы показывают, что социально ориентированный подход к труду во многом исходит из личного интереса к решению социально значимых вопросов, закладывается во время социализации в родительской семье, нуждается в поддержке как собственной семьи, так и более широкой общественности. При отсутствии видимости результата труда, проявляющегося во взаимодействии с другими и (или) в институциональной поддержке трудовых инициатив, распространённость такого подхода может уменьшаться, что заставляет способных и амбициозных молодых людей с изначальными идеалистическими представлениями о возможностях привнесения личного вклада в общественную пользу и научно-технический прогресс переориентироваться на рынок и высокий оклад. А значит, могут появляться риски упадка количества укоренённых в сообществах *профессионалов*, и возрастания числа *свободных агентов-специалистов*, прекрасно решающих частные задачи, но редко обращающих внимание на запросы широкой общественности. Добавим, что с точки зрения науки о поддержании социального порядка рыночная логика и атомарность редко приносят плоды для долгосрочного развития общества, а общественно полезный подход к труду остаётся необходимым, хотя зачастую трудозатратным и невыгодным в краткосрочной перспективе. И вопрос состоит в том, насколько такой подход к труду будет являться ценным и оценённым со стороны общества и его институтов. Кажется, что ответ на этот вопрос может отчасти определить, будут ли способные молодые профессионалы продолжать свой путь в заданном направлении.

Литература

- Асперс П. 2007. Рынок моды: фотография моды в Швеции. В сб.: Радаев В. В., Добрякова М. С. (отв. ред.). *Анализ рынков в современной экономической социологии*. М.: Изд. дом ВШЭ; 396–418.
- Бекерт Й. 2008. Десять вопросов об экономической социологии Йенсу Бекерту. *Экономическая социология*. 9 (5): 8–16. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2008-9-5/26590919.html>
- Болтански Л., Кьяпелло Э. 2011. *Новый дух капитализма*. М.: Новое литературное обозрение.
- Болтански Л., Тевено Л. 2000. Социология критической способности. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 3 (3): 66–83.
- Болтански Л., Тевено Л. 2013. *Критика и обоснование справедливости. Очерки социологии градов*. М.: Новое литературное обозрение.
- Бурдьё П. 2005. Различение: социальная критика суждения. *Экономическая социология*. 6 (3): 25–48. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2005-6-3/26594088.html>
- Вельгус О. 2008. Символические значения цены: конструирование ценности современного искусства в галереях Амстердама и Нью-Йорка. *Экономическая социология*. 9 (3): 33–59. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2008-9-3/26594716.html>
- Гребер Д. 2021. *Бредовая работа: трактат о распространении бессмысленного труда*. М.: Ad Marginem Press.
- Голова А. Г. 2020. Формирование универсальных компетенций у поколения Z в ответ на трансформацию рынка труда. В кн. Мансуров В. А. (отв. ред.) *Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов*. Сборник докладов VI Всероссийского социологического конгресса (Тюмень, 14–16 октября 2020 г.). М.: РОС; ФНИСЦ РАН; 676–685. doi:10.19181/kongress.2020.83
- Димаджио П. 2004. Культура и хозяйство. *Экономическая социология*. 5 (3): 45–65. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2004-5-3/26593924.html>
- Доббин Ф. 2016. Сравнительный и исторический подходы в экономической социологии. *Экономическая социология*. 17 (3): 37–81. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2016-17-3/183184775.html>
- Дор Р. 2010. Добрая воля и дух рыночного капитализма. *Экономическая социология*. 11 (3): 37–57. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2010-11-3/26591124.html>
- Дюркгейм Э. 2021. *Моральное воспитание*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Забаев И. В. 2011. Логика анализа данных в обоснованной теории (*grounded theory*): версия Б. Глезера. *Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология: 4М)*. 32: 124–142.
- Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. 2003 *Человек и его работа в СССР и после*. Учебное пособие для вузов. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Аспект Пресс.

- Казун А. П. 2013. Выбор юристов между выгодой и профессиональной ответственностью: развитие индивидуального уровня контроля. *Экономическая социология*. 14 (5): 104–143. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2013-14-5/104875963.html>
- Кузьмина Ю. В. 2013. Выбор специальности обучения: прямой и непрямой эффект семейных факторов. *Высшее образование в России*. 10: 133–140.
- Мансуров В. А., Юрченко О. В. 2009. Социология профессий. История, методология и практика исследований. *Социологические исследования*. 8: 36–46.
- Мансуров В. А., Юрченко О. В. 2016. Динамика представлений о профессиональном альтруизме (на примере воспитателей детских садов). *Социологические исследования*. 9: 88–96.
- Маршалл А. 1993. *Принципы экономической науки*. М.: Прогресс.
- Маццукато М. 2021. *Ценность всех вещей. Создание и изъятие в мировой экономике*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Натхов Т., Полищук Л. 2012. Инженеры или юристы? Институты и спрос на высшее образование. *Вопросы экономики*. 10: 30–51.
- Николаев В. Г. 2012. Социология занятий и профессий Эверетта Хьюза: Забытый интеллектуальный ресурс. В кн.: Романов П. В., Ярская-Смирнова (отв. ред.). *Антропология профессий. Границы занятости в эпоху нестабильности*. М.: Вариант; 59–74.
- Поколение Z и рынок труда в России*. 2019. М.; СПб.: Hays plc. URL: https://hrm.idexgroup.ru/upload/hrm/Hays_Исследование_ПоколениеZ.pdf
- Поплавская А. А. 2022. Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей студентов российских вузов. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2: 181–206. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071>
- Поплавская А. А. 2023. Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе. *Мир России: Социология, этнология*. 32 (1): 61–86.
- Поплавская А. А., Соболева Н. Э. 2019. Реализация достижительных мотивов мужчин и женщин на рынках труда разных стран мира. *Экономическая социология*. 20 (2): 51–85. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2019-20-2/257809931.html>
- Радаев В. В. 2008. Экономические империалисты наступают! Что делать социологам. *Экономическая социология*. 9 (3): 25–32. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2008-9-3/26594730.html>
- Радаев В. В. 2019. *Миллениалы. Как меняется российское общество*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Решетников О. В. 2014. Поколение Z и недалёкое будущее рынка труда. *Школьные технологии*. 1: 58–71.
- Тросби Д. 2018. *Экономика и культура*. Изд. 2-е. М.: Изд. дом ВШЭ.

- Флигстин Н., Макадам Д. 2022. Теория полей. *Экономическая социология*. 23 (1): 60–100. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2022-23-1/558054201.html>
- Хьюз Э. Ч. 2003. Работа и человеческое Я. *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология*. 4: 138–150.
- Хьюз Э. Ч. 2012. Профессии. В кн.: Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (науч. ред.) *Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности*. М.: Вариант; 31–47.
- Шевчук А. В. 2005. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии). *Экономическая социология*. 6 (3): 11–24. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2005-6-3/26591761.html>
- Эльстер Ю. 1993. Социальные нормы и экономическая теория. *THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 3: 73–91.
- Abessolo M., Hirschi A., Rossier J. 2017. Work Values Underlying Protean and Boundaryless Career Orientations. *Career Development International*. 22 (3): 241–259. URL: <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>
- Balsamo M., Lauriola M., Saggino A. 2013. Work Values and College Major Choice. *Learning and Individual Difference*. 24: 110–116. URL: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.12.022>
- Baumol W. J. 1990. Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Business Venturing*. 11 (1): 3–22.
- Hofstede G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work Values*. Beverly Hills, CA: SAGE.
- Johnson M. K. 2001. Change in Job Values during the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*. 28 (3): 315–345.
- Lawlor E., Kersley H., Steed S. 2009. *A Bit Rich: Calculating the Real Value to Society of Different Professions*. London: New Economic Foundation. URL: https://neweconomics.org/uploads/files/8c16eabdbadf83ca79_ojm6b0fzh.pdf
- Mortimer J. T., Lorence J. 1979. Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology*. 84 (6): 1361–1385.
- Rokeach M. 1973. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Ryan R. M., Deci E. L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55 (1): 68–78. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sandel M. J. 2012. *What Money Can't Buy: The Moral Limits of Markets*. London: Allen Lane.
- Schein E. H. 1996. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*. 10 (4): 80–88. URL: <https://doi.org/10.5465/AME.1996.3145321>

- Schotter A. 1981. *The Economic Theory of Social Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. 2018. Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy: Implications of the Job Demands-Resources Model among Internet Freelancers. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 38 (9–10): 736–753.
- Simmel G. 2004. *The Philosophy of Money*. London; New York: Routledge.
- Twenge J. M. et al. 2010. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*. 36 (5): 1117–1142.
- Vansteenkiste M. et al. 2007. On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80 (2): 251–277.

NEW TEXTS

Anita Poplavskaya

The Value of Work for Russian University Students: The Logic of Justifying the Choice in Favor of Personal Gain or Social Utility

POPLAVSKAYA, Anita —

Lecturer, Department of Economic Sociology, Junior Researcher, Laboratory for Studies in Economic Sociology NRU HSE. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: apoplavskaya@hse.ru

Abstract

This article is aimed at theoretical interpretation of the value concept in economy, reconsideration of the traditional dichotomy of work values as well as at providing the empirical evidence of this new approach validity. It is common to distinguish between internal work values, which are mainly described as an interest in the content of tasks and the autonomy of their performance, and external ones, associated with the desire to get high salaries and achieve other benefits, exogenous to the work itself. However, a broad theoretical analysis of the value concept in the labor sphere, supported by the overview of the monographs by economists D. Throsby, M.

Mazzucato, anthropologist D. Graeber and the works of economic sociologists, appeals to focus on the dichotomy of opportunities for obtaining high earnings or social utility by the employee involvement in work as well as the problem of reverse causality between these characteristics of work under the conditions of modern capitalist economy.

The data was collected in December 2021 and included 38 interviews with students and graduates of Russian universities aged 18–24 years. The empirical part begins with an analysis of the value conflict that arises while making choice between individually beneficial and socially useful areas of employment. The desire to pursue purely personal interests in the sphere of paid employment matches with the market logic of choosing a future profession, analysis of supply and demand in specific areas of employment, clear ideas about the desired level of income as well as expansive self-development strategies based on expert advice and including multiple employment, frequent change of employers and firms, desire to devote time to individual “operational activities” as a means to develop hard skills. Orientation towards social utility includes a setting for long-term and gradual self-development within the professional sphere, its conscious choice as a “vocation”, a non-possessive attitude towards money received for work, an active desire to achieve higher levels of professional knowledge and skills as well as plans to acquire socially recognized status in the future. It was also revealed that the orientation towards social utility is justified by domestic logic, rooted in the system of parental or own family relations, and has a gender specificity. It was reflected in the author’s concept of the anchors of utility-oriented approach to work.

Keywords: work values; value theory; axiology; work motivation; personal gain; social utility; labor market; youth.

Acknowledgments

I express my deep gratitude to the students and graduates of Russian universities who responded to the request to participate in the study and found time for an interview. Without their contribution, this article could not be written! Special thanks to prof. Vadim Radaev, prof. Roman Abramov, Daria Lebedeva, associate prof. Elena

Belyavskaya, the colleagues from the Laboratory for Studies in Economic Sociology and the anonymous reviewers for valuable comments on the text. This article is an output of a research project implemented as part of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

References

- Abessolo M., Hirschi A., Rossier J. (2017) Work Values Underlying Protean and Boundaryless Career Orientations. *Career Development International*, vol. 22, no 3, pp. 241–259. Available at: <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167> (accessed 1 September 2022).
- Aspers P. (2007) Rynok mody: fotografiya mody v Shvetsii [The Fashion Market: Fashion Photography in Sweden]. *Analiz rynkov v sovremennoy ekonomicheskoy sotsiologii* [Market Analysis in Contemporary Economic Sociology] (eds. V. V. Radaev, M. S. Dobryakova), Moscow: HSE Publishing House, pp. 396–418 (in Russian).
- Balsamo M., Lauriola M., Saggino A. (2013) Work Values and College Major Choice. *Learning and Individual Difference*, vol. 24, pp. 110–116. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.12.022> (accessed 1 September 2022).
- Baumol W. J. (1990) Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Business Venturing*, vol. 11, no 1, pp. 3–22.
- Beckert J. (2008) Desyat' voprosov ob ekonomicheskoy sotsiologii Jenu Bekertu [Ten Questions about Economic Sociology to Jens Beckert]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 9, no 5, pp. 8–16. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Boltanski L., Chiapello E. (2011) *Novyy dukh kapitalizma* [The New Spirit of Capitalism], Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie Publishing House (in Russian).
- Boltanski L., Thevenot L. (2000) Sociologiya kriticheskoy sposobnosti [Sociology of Critical Ability]. *Journal of Sociology and Social Anthropology = Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii*, vol. 3, no 3, pp. 66–83 (in Russian).
- Boltanski L., Thevenot L. (2013) *Kritika i obosnovanie spravedlivosti. Ocherki sotsiologii gradov* [Critique and Justification of Justice: An Essays on the Sociology of Worlds], Moscow: Novoye literaturnoye obozreniye Publishing House (in Russian).
- Bourdieu P. (2005) Razlichenie: sotsial'naya kritika suzhdeniya [Discrimination: The Social Critique of Judgment]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 6, no 3, pp. 25–48. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- DiMaggio P. (2004) Kultura i khozyaistvo [Culture and Economy]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 5, no 3, pp. 45–65. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Dobbin F. (2016) Sravnitelnyy i istoricheskiy podkhody v ekonomicheskoy sotsiologii [Comparative and Historical Approaches in Economic Sociology]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 17, no 3, pp. 37–81. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).

- Dore R. (2010) Dobraya volya i dukh rynochnogo kapitalizma [Good Will and the Spirit of Market Capitalism]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 11, no 3, pp. 37–57. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Durkheim É. (2021) *Moralnoe vospitanie* [Moral Education], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Elster J. (1993) Sotsialnye normy i ekonomicheskaya teoriya [Social Norms and Economic Theory]. *THESIS: Theory and History of Economic and Social Institutions and Systems = THESIS: teoriya i istoriya ekonomicheskikh i sotsial'nykh institutov i sistem*, iss. 3, pp. 73–91 (in Russian).
- Fligstein N., McAdam D. (2022) Teoriya poley [Field Theory]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 1, pp. 60–100. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Golova A. G. (2020) Phormirovanie universal'nykh kompetentsiy u pokoleniya Z v otvet na transphormatsiyu rynka truda [Formation of Universal Competencies in Generation Z in Response to the Transformation of the Labor Market]. *Sotsiologiya i obshchestvo: traditsii i innovatsii v sotsial'nom razvitii region. Sbornik dokladov VI Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa (Tyumen', 14–16 oktyabrya 2020 g.)* [Sociology and Society: Traditions and Innovations in the Social Development of Regions. Collection of Reports of the VI All-Russian Sociological Congress (Tyumen, October 14–16, 2020)] (ed. V. A. Mansurov), Moscow: ROS; FCTAS RAS, pp. 676–685. doi:10.19181/kongress.2020.83 (in Russian).
- Graeber D. (2021) *Bredovaya rabota: Traktat o rasprostraneni besmyslennogo truda* [Bullshit Work: A Treatise on the Spread of Meaningless Labor], Moscow: Ad Marginem Press (in Russian).
- Hofstede G. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work Values*, Beverly Hills, CA: SAGE.
- Hughes E. (2003) Rabota i chelovecheskoe YA [Work and the Human Self]. *Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series II: Sociology = Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya II: Sotsiologiya*, no 4, pp. 138–150 (in Russian).
- Hughes E. (2012) Professii [Professions]. *Antropologiya professij: granitsy zanyatosti v epokhu nestabil'nosti* [The Anthropology of Occupations: The Frontiers of Employment in an Age of Uncertainty] (eds. P. V. Romanov, E. R. Yarskaya-Smirnova), Moscow: Variant, pp. 31–47 (in Russian).
- Johnson M. K. (2001) Change in Job Values during the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*, vol. 28, no 3, pp. 315–345.
- Kazun A. P. (2013) Vybor yuristov mezhdru vygodoy i professional'noy otvetstvennost'yu: razvitie individual'nogo urovnya kontrolya [The Choice of Lawyers between Profit and Professional Responsibility: The Development of an Individual Level of Control]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 14, no 5, pp. 104–143. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Kuzmina Yu. V. (2013) Vybor spetsial'nosti obucheniya: pryamoy i nepryamoy effekt semeynykh phaktorov [Choosing a Specialty of Study: Direct and Indirect Effects of Family Factors]. *Higher Education in Russia = Vysshee obrazovanie v Rossii*, no 10, pp. 133–140 (in Russian).

- Lawlor E., Kersley H., Steed S. (2009) *A Bit Rich: Calculating the Real Value to Society of Different Professions*, London: New Economic Foundation. Available at: https://neweconomics.org/uploads/files/8c16eabdbadf83ca79_ojm6b0fzh.pdf (accessed 1 September 2022).
- Mansurov V. A., Yurchenko O. V. (2009) Sotsiologiya professiy. Istoriya, metodologiya i praktika issledovaniy [Sociology of Professions. History, Methodology and Research Practice]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 8, pp. 36–46 (in Russian).
- Mansurov V. A., Yurchenko O. V. (2016) Dinamika predstavleniy o professional'nom al'truizme (na primere vospitateley detskikh sadov) [Dynamics of Ideas about Professional Altruism (on the Example of Kindergarten Teachers)]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniia*, vol. 9, pp. 88–96 (in Russian).
- Marshall A. (1993) *Printsipy ekonomicheskoy nauki* [Principles of Economic Science], Moscow: Progress (in Russian).
- Mazzucato M. (2021) *Tsennost vsekh veshchey. Sozдание i izyatie v mirovoy ekonomike* [The Value of All Things. Creation and Withdrawal in the Global Economy], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Mortimer J. T., Lorence J. (1979) Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology*, vol. 84, no 6, pp. 1361–1385.
- Nathov T., Polishchuk L. (2012) Inzhenery ili yuristy? Instituty i sprosy na vysshee obrazovanie [Engineers or Lawyers? Institutions and Demand for Higher Education]. *Voprosy Ekonomiki*, no 10, pp. 30–51 (in Russian).
- Nikolaev V. G. (2012) Sotsiologiya zanyatiy i professiy Everetta H'yuza: Zabytyy intellektual'nyy resurs [Sociology of Occupations and Professions by Everett Hughes: A Forgotten Intellectual Resource]. *Antropologiya professij: Graniytsy zanyatosti v epokhu nestabil'nosti* [Anthropology of Professions: Employment Frontiers in an Era of Instability] (eds. P. V. Romanov, E. R. Yarskaya-Smirnova), Moscow: Variant, pp. 59–74 (in Russian).
- Pokolenie Z i rynek truda v Rossii* [Generation Z and the Labor Market in Russia] (2019) Moscow; St. Petersburg: Hays plc. Available at: https://hrm.idexgroup.ru/upload/hrm/Hays_Исследование_ПоколениеZ.pdf (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Poplavskaya A. A. (2022) Phaktory phormirovaniya vnutrennikh i vneshnikh trudovykh tsennostey studentov rossiyskikh vuzov [Factors of Formation of Internal and External Labor Values of Students of Russian Universities]. *Monitoring Public Opinion: Economic and Social Change = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no 2, pp. 181–206. Available at: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Poplavskaya A. A. (2023) Budushchaya rabota glazami studentov rossiyskikh vuzov: differentsiatsiya obraza raboty v mezhregional'noy perspektive [Future Work through the Eyes of Students of Russian Universities: Differentiation of the Way of Work in the Interregional Perspective]. *Universe of Russia = Mir Rossii*, vol. 32, no 1, pp. 61–86. Available at: <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2023-32-1-61-86> (accessed 5 February 2023) (in Russian).
- Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. (2019) Realizatsiya dostizhitel'nykh motivov muzhchin i zhenshchin na ryinkakh truda raznykh stran mira [Implementation of the Achievement Motives of Men and Women in the

- Labor Markets of Different Countries of the World]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 20, no 2, pp. 51–85. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Radaev V. V. (2008) Ekonomicheskie imperialisty nastupayut! Chto delat' sotsiologam [Economic Imperialists are Advancing! What Should Sociologists Do?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 9, no 3, pp. 25–32. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Radaev V. V. (2019) *Millenialy. Kak menyaetsya rossiyskoe obshchestvo* [Millenials: How the Russian Society Changes], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Reshetnikov O. V. (2014) Pokolenie Z i nedalekoe budushchee rynka truda [Generation Z and the Near Future of the Labor Market]. *Journal of School Technology = Shkol'nye tekhnologii*, no 1, pp. 58–71 (in Russian).
- Rokeach M. (1973) *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
- Ryan R. M., Deci E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, vol. 55, no 1, pp. 68–78. Available at: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68> (accessed 1 September 2022).
- Sandel M. J. (2012) *What Money Can't Buy: The Moral Limits of Markets*, London: Allen Lane.
- Schein E. H. (1996) Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, vol. 10, no 4, pp. 80–88. Available at: <https://doi.org/10.5465/AME.1996.3145321> (accessed 1 September 2022).
- Schotter A. (1981) *The Economic Theory of Social Institutions*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Shevchuk A. V. (2005) O budushchem truda i budushchem bez truda (phuturologicheskie diskussii) [On the Future of Labor and the Future without Labor (Futurological Discussions)]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 6, no 3, pp. 11–24. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 September 2022) (in Russian).
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. (2018) Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy: Implications of the Job Demands-Resources Model among Internet Freelancers. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 38, no 9–10, pp. 736–753.
- Simmel G. (2004) *The Philosophy of Money*, London; New York: Routledge.
- Throsby D. (2018) *Ekonomika i kul'tura* [Economics and Culture], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Twenge J. M., Campbell S. M., Hoffman B. J., Lance C. E. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, vol. 36, no 5, pp. 1117–1142.
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C. P., Soenens B., De Witte H., Van den Broeck A. (2007) On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-

Determination Theory Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no 2, pp. 251–277.

Velthus O. (2008) Simvolicheskie znacheniya tseny: konstruirovaniye tsennosti sovremennogo iskusstva v galereyakh Amsterdama i N'yu-Yorka [Symbolic Meanings of Price: Constructing the Value of Contemporary Art in Amsterdam and New York Galleries]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 9, no 3, pp. 33–59. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/> (accessed 1 September 2022) (in Russian).

Zabaev I. V. (2011) Logika analiza dannykh v obosnovannoy teorii (grounded theory): versiya B. Glezera [Logic of Data Analysis in Grounded Theory: Version of B. Glaser]. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling (Sociology: 4M) = Sociologiya: metodologiya, metody, matematicheskoe modelirovaniye (Sociologiya: 4M)*, vol. 32, pp. 124–142 (in Russian).

Zdravomyslov A. G., Yadov V. A. (2003) *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle. Uchebnoe posobie dlya vuzov* [Man and His Work in the USSR and After. Textbook for Universities], Moscow: Aspect Press (in Russian).

Received: August 12, 2022

Citation: Poplavskaya A. (2023) Tsennost' truda dlya studentov rossiyskikh vuzov: logiki obosnovaniya vybora v pol'zu lichnoy vygody ili obshchestvennoy pol'zy raboty [The Value of Work for Russian University Students: The Logic of Justifying the Choice in Favor of Personal Gain or Social Utility]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 24, no 2, pp. 11–48. doi: 10.17323/1726-3247-2023-2-11-48 (in Russian).