

Трудовые ценности российского общества

Социально-экономический уклад российского общества претерпевает сегодня фундаментальные изменения. И в этой связи закономерно усиливается интерес к тому, как люди относятся к своему труду. Этот интерес основывается, в частности, на известном открытии М. Вебера, показавшем, что фундаментальные социально-экономические сдвиги, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться, если бы не возникла новая трудовая этика. Задача данной статьи состоит в том, чтобы проанализировать два типа *ценностно-нормативных* и *ценностно-мотивационных* образований, регулирующих трудовую деятельность населения,— тех, которые задаются *официальной идеологией общества*, и тех, что характеризуют *личные установки людей* относительно важности для них труда в целом и отдельных его сторон.

Идеологические трудовые ценности

Труд и занятость в идеологии советского общества. Идеология советского общества была *трудоцентристской*, само понятие «труд» имело в ней своего рода *священный, сакральный смысл*. В нормативных текстах декларировалась «всеобщность труда», т. е. обязательность трудовой деятельности для каждого трудоспособного члена общества, недопустимость неучастия в труде и извлечения «нетрудовых доходов». Эта общая норма стала основой для конкретных юридических актов, согласно которым могло осуществляться судебное преследование «тунеядцев». Наиболее известный случай подобного преследования — осуждение «за тунеядство» будущего Нобелевского лауреата И. Бродского.

Трудоцентристская ориентация особенно усиливалась в периоды кампаний по борьбе с «нетрудовыми доходами». Последняя из таких кампаний развернулась уже в 1986 году в связи с принятием указа «Об усилении борьбы с извлечением нетрудовых доходов», и в ходе нее под сомнение оказались поставленными даже такие вполне невинные по социалистическим меркам формы извлечения дохода, как получение гражданами процентов (очень небольших) по вкладам в Сберегательном банке, выигрышей в лотереях, получение денег и имущества по наследству и т. п.

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

Магун Владимир Самуилович — кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН.

социализму, частное предпринимательство преследовалось как уголовное преступление. В результате *под запретом оказывались и наиболее пассивные (неучастие в труде), и наиболее активные (частное предпринимательство) варианты занятости*. Единственно разрешенной (и в то же время обязательной) формой занятости оставался наемный труд на государство или на коллективного собственника (за спиной которого на самом деле тоже стояло государство).

Социалистическая политэкономия объявляла трудящихся сохозяевами общественной собственности, работающими на самих себя. И хотя функциями владения, распоряжения, использования и извлечения дохода большинство занятого населения наделено не было и потому на самом деле сохозяевами собственности не являлось, все же из этой идеологической аксиомы делались выводы, касающиеся принципиальных вопросов занятости: *рабочая сила лишалась свойства быть товаром* и, соответственно, *отрицалось существование при социализме рынка труда*.

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

Примечательно, что в характерном для социалистической идеологии избегании понятия о найме, чем бы оно ни мотивировалось, выражено радикальное отличие ее от культуры капитализма, в которой понятие контракта является одним из ключевых при трактовке отношений между людьми, между человеком и организацией, между человеком и государством и т. п. [1].

Нормативно-предписанные мотивы труда. Детально нормировались советской идеологией также те цели и мотивы, которым трудовая деятельность должна следовать, ради которых она должна осуществляться. Они трактовались в нормативно-идеологических текстах в системе *двух оппозиций*. В первом случае противопоставлялись *личный интерес* и *общественная польза*, или лично и общественно ориентированные цели и мотивы трудовой деятельности индивида. В данном случае в число личных интересов включалась забота человека не только о себе, но и о благополучии своей семьи, причем трактовалось это благополучие прежде всего как материальное. Оба полюса второй оппозиции находились внутри множества личных мотивов труда, и на этот раз противопоставлялись две группы этих мотивов — «*духовные*» и «*материальные*». «Духовные» — это те, что реализуются в процессе самой трудовой деятельности и связаны с удовлетворением потребностей человека в самореализации и новизне (т. е. в трудовой деятельности как таковой) и в общественном признании себя как деятеля. Под «материальными» же мотивами понимались те, что связаны с получением различных натуральных и денежных вознаграждений, лежащих *вне* трудовой деятельности и способствующих благополучию индивида и его семьи ¹. Идеологическая модель трудовой морали неодинаково оценивала полюса каждой из описанных мотивационных оппозиций: общественно направленным мотивам трудовой деятельности отдавалось явное предпочтение перед личными, а духовным мотивам — перед материальными.

Социалистическая и протестантская трудовая мораль. Анализируя бытовавшую в советском обществе идеологическую модель трудовой деятельности, уместно сопоставить ее с протестантской трудовой этикой, которая, как показал в своей классической работе М. Вебер, сыграла важную роль в становлении капитализма и в том экономическом скачке, который был связан с его возникновением.

Для обеих этических систем был характерен акцент на труде как на чрезвычайно важной сфере человеческой деятельности. Интересно, что и тут, и там хотя

¹ Данное нормативное противопоставление частично совпадает с принятым в научной литературе разделением мотивов трудовой деятельности на «внутренние» (*intrinsic*) и «внешние» (*extrinsic*) [2,3] и с делением самой трудовой деятельности на «самоценную» и «инструментальную» [4].

по-разному, но все же ограничивалась мотивация личного и семейного потребления в качестве достойной основы трудовой деятельности. К уже названным идеологическим ограничениям мотивации личного благосостояния как ущербной по сравнению с духовными мотивами и мотивами общественного блага социалистическая система добавляла и чисто физические ограничители. Они выражались в объеме тех средств, которые изымались из сферы личного потребления. Представление о них дают экономические показатели, характеризующие фонд накопления: его объем в начальный период форсированной индустриализации возрос с 10—15% до 40—45% национального дохода. Впоследствии он еще больше вырос, превышая в отдельных случаях 60%. Понятно, что тем самым резко ограничивались средства, идущие на материальное вознаграждение работников, что вполне гармонировало с идеологическим подавлением «материальных» и, наоборот, с акцентированием «общественных» и «духовных» мотивов [5, 6].

Но своеобразная форма ограничения потребительской мотивации присутствовала и в протестантской этике. Кальвинисты, например, резко осуждали наиболее вызывающие формы личного потребления и считали их греховными. Они считали, что человек не должен демонстрировать свое богатство, хотя может демонстрировать свой успех в форме наглядной производственной активности. Но если вы не можете использовать все имеющееся богатство на удовлетворение личных потребностей, то естественно вложить его снова в дело, чтобы в итоге увеличить богатство и тем самым повысить свои шансы попасть на небеса [7].

Таким образом, *социалистическая и протестантская трудовая этика представляли собой разные варианты идеологии аскетизма*. Они побуждали к производственному накоплению или по меньшей мере морально оправдывали подобную экономическую стратегию. Родство этих двух этических систем не столь уж неожиданно, если принять во внимание, что они были эффективными культурными инструментами процесса модернизации, который, как показал П. Бергер, исторически проявил себя в двух основных вариантах — капиталистическом и социалистическом [1].

Фундаментальное же отличие двух рассматриваемых этических систем состояло в следующем. Протестантизм апеллировал к индивиду, труд которого базировался на *частной собственности* и который мог действовать в качестве свободного предпринимателя. Коммунистическая же идеология была обращена к индивиду, *лишенному частной собственности* и свободы предпринимательства и вынужденному действовать в рамках жестких ограничений. Отличие состояло также и в том, что протестантская этика апеллировала к потребности индивида обрести счастье *в потустороннем мире*, и посюсторонние трудовые успехи были лишь сигналом грядущего спасения души. Цели же, провозглашенные идеологией социалистического общества, касались *земного благополучия общественного целого* (частью этого целого был и индивид, к которому обращалась идеология), правда, благополучие это главным образом касалось «счастья будущих поколений».

В общем, между протестантской и социалистической трудовой этикой, действительно, имелось сходство не только по содержанию аскетических моральных предписаний, но и по их функции. Но протестантская трудовая этика оказалась более эффективной, ибо на ее основе сформировался «дух капитализма» — тот светский моральный механизм, который на протяжении столетий поддерживает функционирование капиталистической экономики. К сожалению, на основе социалистической трудовой этики, по крайней мере в ее советском варианте, подобных долговременных духовных регуляторов не возникло.

В течение последнего десятилетия провозглашаемые, одобряемые и поддерживаемые российским обществом трудовые ценности подверглись радикальным изменениям, которые в своей совокупности позволяют утверждать, что идет *процесс консолидации новой трудовой идеологии*. Труд из обязанности превратился в право, теперь, согласно закону о занятости населения, незанятость гражданина не может служить основанием для его привлечения к административной или какой-либо иной ответственности, легализован статус

безработного. Значительно расширился и диапазон допустимых форм занятости: в Конституции России закреплено право гражданина на частную собственность и предпринимательскую деятельность. Принят новый Гражданский кодекс РФ, подтверждающий законность частной собственности и частного предпринимательства и регулирующий соответствующие правоотношения.

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

Если попробовать кратко резюмировать основной функциональный смысл социалистической трудовой морали, схематический образ которой мы попытались нарисовать выше, то можно заключить, что она более или менее явно обосновывала требование от населения *высоких трудовых затрат при низких материальных вознаграждениях*. Данная идеологическая конструкция была направлена на мобилизацию трудовой энергии масс, и на определенном этапе социалистического развития России эту мобилизационную функцию выполняла. Но в какой мере личные установки людей, их собственные представления о труде совпадали с идеологическими предписаниями? Каково было реальное содержание ожидаемых людьми вознаграждений за труд и тех затрат, которые они готовы были нести? Обоснованно отвечать на эти вопросы оказалось возможным только начиная с 1960-х годов, когда в СССР стали проводиться социологические исследования отношения людей к труду.

Трудовые ценности населения

Трудовые ценности в период социализма. В качестве трудовых ценностей социологи чаще всего рассматривают эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон. Понятно, что ценности, разделяемые и выражаемые населением, не обязательно совпадают с содержанием официальной трудовой идеологии. В то же время пафос первых социологических исследований, опубликованных в классической монографии 1967 года «Человек и его работа», состоял в демонстрации сильной выраженности ценностей *содержания труда*, порой превосходивших индивидуальную ценность *заработка*. Таким образом, эмпирические исследования, казалось бы, подтверждали картину, нарисованную социалистической идеологией, утверждавшей примат духовных ценностей труда над материальными. Однако в развернувшейся вокруг этой работы полемике сразу выявилась противоположная позиция [8]. На мой взгляд, причина подобных разноречий объясняется, главным образом, различиями в использовавшихся исследователями *показателях трудовых ценностей и методиках их фиксации*. По сути, мы имеем дело с двумя типами исследовательских процедур, которые *дают информацию о двух разных модальностях, двух разных формах трудовых ценностей*. Для их истолкования целесообразно учесть надежно установленный в психологии факт колебания уровня притязаний человека в определенном диапазоне. Два типа рассматриваемых процедур актуализируют разные участки, а, может быть, и разные края этого диапазона. Когда человека напрямую спрашивают о том, что для него важно в работе или чего он от нее требует, он, скорее всего, называет только *наиболее важные* для него аспекты работы. Когда же для диагностики ценностей исследо-

ватель использует косвенный метод корреляции удовлетворенностей (который и применялся авторами «Человека и его работы» и их последователями), тем самым он базируется на представлениях человека о *полностью удовлетворяющей его идеальной работе*. Естественно, эта идеальная работа представляется человеку и интересной, и дающей возможности для самореализации, т. е. включает те черты, которыми он готов пренебречь при установке на «программу-минимум».

Вообще говоря, внимания заслуживают результаты, полученные обоими из упомянутых методов, но ответы, характеризующие «программу-минимум», отражают более приземленные, более реалистичные ценности, которые *в большей мере регулируют практическую деятельность человека*, чем показатели, строящиеся на идеальных представлениях о работе. Именно эти, более насущные ценности я и считаю приоритетным предметом анализа.

Имея в виду указанные выше методические соображения, можно утверждать, что, судя по имеющимся эмпирическим данным, *по крайней мере с середины 70-х годов, в сознании разных групп рабочих доминирующей была именно ценность высокого заработка и примыкающие к ней ценности благоприятных условий его достижения: хорошего состояния оборудования, равномерного обеспечения работой, хороших условий труда и т. п.* И следовательно, уже в это время существовало противоречие трудовых ценностей, разделяемых и выражаемых российским населением, с официальными предписаниями социалистической идеологии. Уже тогда реальная трудовая мотивация большинства работающих не соответствовала аскетическим нормам официальной идеологии. Подобные же результаты были получены мной совместно с В. Гимпельсоном и во второй половине 80-х годов[9].

Трудовые ценности, разделяемые российским населением в начале 90-х годов. В то время мы впервые смогли проанализировать содержание и структуру трудовых ценностей на представительной выборке работающего населения России и сравнить россиян с населением других стран мира. Это было осуществлено в рамках Всемирного исследования ценностей, проводившегося в нескольких десятках стран мира в 1990—1991 годах².

Прежде всего анализу было подвергнуто *общее отношение людей к работе*. Оказалось, что, судя по средним оценкам, почти во всех странах работа по значимости стоит на втором месте после семьи. В этом российское население не оригинально. Своеобразие России состоит в том, что разрыв между субъективной важностью семьи и работы здесь очень заметен и является одним из самых больших в мире. Происходит это главным образом за счет *относительно низких оценок значимости работы российским населением*: если принимать во внимание только статистически существенные различия, то можно заметить, что лишь в Латвии и Эстонии работе приписывалась еще меньшая важность, чем в России. Низкие оценки важности труда характерны и для Московского региона, Литвы и Белоруссии. Как видим, массовое постсоветское сознание не приемлет официальной советской идеологии, провозглашавшей труд обязательной для всех

² Координатором исследования выступал профессор Р. Инглхарт. Строго говоря, не все участвовавшие в исследовании территориальные образования являлись на момент опроса отдельными странами. Но тем не менее организаторы работы сочли целесообразным представить их по отдельности. Для краткости мы будем называть все территориальные образования «странами», имея в виду, что по отношению к некоторым из них это не вполне корректно. Данные по России сравнивались с ценностями населения Австрии, Болгарии, Бразилии, Венгрии, Великобритании, Германии, Дании, Испании, Италии, Канады, Мексики, США, Франции, Швеции, Японии и других стран. В подавляющем большинстве случаев по каждой из стран имелась репрезентативная выборка населения, исключение составляют Индия, Китай и Чили. Руководители исследований в Московском регионе (он был включен в исследование в качестве отдельной территориальной единицы) — Е. Башкирова (Независимый институт «Российское общественное мнение и исследование рынка» — «РОМИР») и В. Магун (Институт социологии РАН); общероссийского исследования — В. Андреев (Институт социальных исследований РАН). Анализ материалов, излагаемых в тексте, касается только работающего населения и выполнен мной совместно с А. Крыштановским и Ю. Аржаковой.

и важнейшей сферой жизни. Напротив, оно придает труду статус более низкий, чем в других странах мира.

Значимость отдельных сторон работы — второй вопрос, ставший предметом нашего анализа. Респондентам был предложен список трудовых ценностей, охватывающий практически все основные их категории — материальные и духовные, «внутренние» и «внешние», инструментальные и терминальные, индивидуальные и социальные, характеризующие трудовые блага и трудовые затраты; нужно было выбрать те, которые «важны лично для вас».

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

Что касается «процессуальных» ценностей труда, то они разделились на две группы: «интересная работа», с одной стороны, и «инициатива» и «достижение» — с другой. Различие, на мой взгляд, связано с тем, что «интересность» работы не обязательно предполагает активную самоотдачу. В то же время ценности инициативы и достижений по самой сути связаны именно с активностью работника. И это различие по шкале активности-пассивности оказывается решающим для популярности соответствующих трудовых ценностей: пассивно-гедонистическая ценность интересной работы занимает в российской иерархии второе место, а активно-достижительные ценности оказались на 12-ом месте! Но поскольку упомянутый выше коммунистический идеал превращения труда в первую жизненную потребность касался прежде всего именно «активной» группы процессуальных ценностей, можно констатировать, что реальные приоритеты работающего населения в начале 90-х годов противоречили и этому элементу культурного канона прежних десятилетий.

Ранги именно активно-достижительных ценностей оказались в России заметно ниже, чем в других странах мира. В то же время ценности, связанные с возможностью не работать («большой отпуск»), избегать неудобств («удобное время») или чрезмерного давления на работе («не дают»), имеют в России более высокие ранги, нежели в совокупном массиве остальных обследованных стран. То же можно сказать и о ценности общественной полезности труда, которая, в отличие от других элементов социалистической трудовой морали, остается достаточно распространенной. Таким образом, *в противоположность трудоцентристскому социалистическому идеалу ценности труда как такового — и инициативно-предпринимательского, и исполнительского — оказались мало распространены среди россиян*³.

Примечательно, что некоторые принципиальные характеристики набора трудовых ценностей образца 1990-х годов не отличаются от тех, которые были характерны для российских рабочих в середине 1970-х. Это, конечно, не значит, что ценностное сознание людей не изменилось за полтора десятилетия. Тот же самый ценностный символ — «высокий заработок» — приобрел в 90-х годах го-

³ Данные, на которых базируются изложенные выше выводы, были собраны в России в начале 1991 года. Но представленная картина российских трудовых ценностей является весьма устойчивой. Она сохранилась в своих основных чертах и после того, как было проведено данное исследование.

раздо большую значимость. Здесь сказались действие нескольких усиливающих друг друга причин: социалистическая идеология потеряла поддержку большей части общества и перестала быть государственной, снизился жизненный уровень значительной части населения и в то же время — сформировались новые потребительские стандарты, произошла «революция притязаний» [10, 11]. Поэтому нынешние ценностные приоритеты российских трудящихся адекватно могут быть описаны понятием «неоматериализм» [12].

В ценностном мире людей, как и в идеологических конструкциях, определенным образом сочетаются *вознаграждения за труд и способы их достижения*. Каковы эти сочетания сегодня? Эмпирические исследования, проведенные в конце 80-х—начале 90-х годов показывали, что работающие россияне среди разных вариантов ответов часто выбирают позицию «чем лучше платят, тем больше делаю» [13]. Нетрудно заметить, что эта формула выражает ориентацию людей на эквивалентный, справедливый обмен между их трудовым вкладом и ожидаемым материальным вознаграждением.

Чтобы обнаружить сочетания ценностей, естественно сформировавшиеся во внутреннем мире *самих их носителей*, в нашем исследовании использовалась специальная статистическая процедура. Были обнаружены два основных типа соотношений между ожидаемыми вознаграждениями и планируемыми затратами. Наиболее распространенными оказались *обратные* соотношения между ожиданиями высокого заработка и готовностью к трудовой самоотдаче. Это нашло свое выражение в том, что те респонденты, которые отмечали значимость для себя высокого заработка и надежности места работы, в то же время подчеркивали важность продолжительного отпуска, удобного времени работы, отсутствия чрезмерного давления и пренебрегали такими трудовыми ценностями, как возможность проявить инициативу, возможность чего-то достичь, получить ответственную работу. Напротив, те, кто выбирал инициативу, достижение и ответственность, не придавали большого значения высокому заработку и другим перечисленным выше ценностям.

Бросается в глаза отличие данного типа соотношений от упоминавшейся выше формулы «чем лучше платят, тем больше делаю»: формула выражает прямо пропорциональное, «справедливое» сочетание трудовых затрат и материальных вознаграждений, а мы обнаружили *обратно пропорциональные* сочетания этих трудовых ценностей.

Если применить к интерпретации указанного соотношения ценностей понятие социального (или социально-экономического) обмена, то можно заметить, что оба образующие его сочетания воплощают *варианты неэквивалентного обмена между работником и производственной организацией*. Действительно, в одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения и сам в то же время стремится сократить свои трудовые затраты, выполняя только то, «что положено», «от сих до сих», в другом — готов проявлять сверхнормативную трудовую активность, не требуя взамен каких-либо вознаграждений, будучи заинтересован лишь в социальной значимости результатов своего труда. Таким образом, в первом случае система трудовых ценностей характеризуется эгоцентрической, а во втором — социоцентрической (или организационно-центрической) асимметрией.

На основе описанного типа соотношений между ценностями мы построили *суммарный индекс (1), в который с плюсами вошли ценности инициативы, достижения и ответственности, а с минусами — ценности высокого заработка, гарантий занятости, отпуска, удобного времени, отсутствия чрезмерного давления на работника*.

Хотя они и менее выражены, но в рассматриваемом массиве присутствуют и *прямые* соотношения между ожиданиями высокого заработка (а также связанного с ним служебного роста и гарантий занятости) и готовностью энергично выполнять организационные требования. Это нашло свое выражение в том, что те респонденты, которые отмечали значимость для себя высокого заработка, воз-

возможностей продвижения и надежности места работы, в то же время *не указывали*, что им важно избегать чрезмерного давления на работе (а также общаться на работе с людьми и приносить пользу обществу). Наоборот, те, кто выбирал общение и пользу людям, а также стремление избегать чрезмерного давления на работе, *не упоминали* в своих ценностях про высокий заработок, возможности продвижения и надежность места работы. По аналогии с предыдущим рассуждением можно заключить, что данный тип соотношений воплощает ценность *эквивалентного обмена* между работником и производственной организацией.

Следовательно, в рамках *общей для данного типа соотношений ориентации на эквивалентный обмен* люди ценят работу либо как способ общения и служения обществу, либо как возможность для личной карьеры. Дополнительный анализ показал, что данный тип соотношений тесно связан с полом респондентов: работники-мужчины чаще выбирают ценности личной карьеры, а работающие женщины — ценности работы как способа общения и служения обществу. На основе этого второго типа соотношений мы также построили *суммарный индекс (II)*, в который с плюсами вошли ценности общения с людьми, пользы обществу, избегания чрезмерного давления, а с минусами — ценности высокого заработка, продвижения, гарантий занятости и достижений.

Итак, *каждый респондент в нашем массиве получил две интегральные оценки*, содержание и структура которых описаны выше, и это дает возможность сравнить Россию с другими странами мира по данным интегральным параметрам. В таблице 1 приводится шкала средних значений *первого индекса (I)*. Его наименьшие значения (значительно ниже 0) характерны для тех стран, работающее население которых чаще других ориентируется на максимизацию надежного заработка и сокращение трудовых затрат при равнодушии к активной самоотдаче и социально значимым достижениям, наибольшие значения — для тех стран, население которых чаще других ориентируется на бескорыстную и результативную самоотдачу, пренебрегая высоким заработком и экономией трудовых усилий. Как видно из таблицы, население России, равно как и бывших советских республик и большинства постсоциалистических стран, имеет весьма низкое математическое значение данного индекса, что свидетельствует об *очень высокой распространенности среди россиян ценностей максимизации надежного заработка и сокращения трудовых затрат при безразличии к активной самоотдаче, направленной на социально значимые результаты*. В данном случае общие характеристики этих стран оказываются важнее, чем национальные различия⁴. Наиболее характерной для российского населения является, по-видимому, не упоминавшаяся выше формула «справедливого» обмена «чем лучше платят, тем больше делаю», а формула неэквивалентного обмена — «больше получать и меньше делать». Это представляется особо примечательным, так как многие десятилетия в СССР в качестве норматива провозглашалась прямо противоположная формула, предполагавшая требование от работника высоких трудовых затрат и достижений при низком материальном вознаграждении.

Можно предположить, что описанное выше положение России почти на минимальном полюсе рассматриваемого индекса является результатом действия целого ряда причин. Одни из них, по-видимому, связаны с более низкой, чем в развитых капиталистических странах, оплатой, приходящейся на единицу трудовых усилий, и, что не менее важно, с резко возросшими в конце 80-х—начале 90-х годов притязаниями, касающимися этого соотношения [10]. Отсюда — подчеркивание важности высокого заработка и низких трудовых затрат и одновременно пренебрежение возможностями самореализации и социального служения. Последнее, кстати, вполне согласуется с известными идеями А. Маслоу о том, что ненасыщенность «базовых» потребностей человека препятствует активации потребностей в самореализации [14].

⁴ Предметом моего анализа является население России. Данные о других странах используются здесь только как система отсчета, без анализа индивидуальных различий между ними.

Таблица 1

Положение России, других стран
и территорий бывшего СССР
на шкале индекса I

Страна или регион	Значение индекса	Страна или регион	Значение индекса
	Минимальное		Минимальное
Белоруссия	0,67		0,61
Москва и Московская обл.	0,57		
Литва	0,43	Россия	0,28
Россия	0,42		
		Москва и Московская обл.	0,38
Эстония	0,38	Эстония	0,46
		Белоруссия	0,48
Латвия	0,19		
		Латвия	0,56
	Максимальное	Литва	0,60
	0,54		Максимальное 0,62

Примечание. Пропущенные значения соответствуют положению других стран, участвовавших во Всемирном исследовании ценностей.

Другой комплекс причин, возможно, связан с традиционной для русского человека (и широко представленной в русском фольклоре) верой в то, что богатство и деньги могут прийти сами собой, без специальных трудовых усилий — «по щучьему веленью». Конечно, подобные мечты имеют общечеловеческую природу, но специфика России, других стран, переживающих сегодня «капиталистическую революцию», в том, что эти мечты о «поле чудес» получили очень мощное *психологическое подкрепление*, связанное с переходом к принципиально новому строю общественной и экономической жизни, переходом, который сопровождается взлетом ожиданий и надежд, в том числе и на *легкие способы обогащения*. Примечательно, что характерные для российского полюса данного индекса сочетания затрат и вознаграждений очень точно учитываются средствами массовой коммуникации, которые переполнены соответствующими рекламными лозунгами: «недорого и много», «высокое качество и низкие цены», «мы сидим, а денежки идут» и т. п.

В таблице 2 приводится шкала средних значений *второго индекса (II)*, с ростом которого усиливаются ценности работы как способа общения и служения обществу и ослабляются ценности индивидуальных карьерных достижений. Здесь Россия имеет всего пять значимых «отставаний» от стран с еще более высокими значениями и, в свою очередь, статистически значимо опережает 22 другие страны мира. Это свидетельствует о *высокой распространенности в России ценностей работы как способа общения и социального служения при одновременном безразличии к ценностям индивидуальной карьеры*.

Таким образом, у российского населения действительно выражена ценность эквивалентного социального обмена. Но она менее существенна, чем описанная выше ориентация на неэквивалентность, и, кроме того, в нашем случае «срабатывает» минимальный, если можно так выразиться, полюс этой формулы: «чем меньше платят, тем меньше делаю». Иными словами, люди, *не заявляющие о важности для себя высокого заработка, гарантий занятости и возможности продвинуться на работе, не согласны и проявлять конформность по отношению к организационным требованиям*. В то же время их установка на справедливый

обмен имеет и позитивное (не в моральном плане, а в смысле выбора определенных ценностей) проявление: в форме заботы о социальной полезности своего труда и надежды получить за это благоприятную возможность общаться с людьми.

Позиция российских трудящихся на рассматриваемой шкале определяется двумя принципиально разными группами причин, различие которых методологически важно для любых межстрановых (и шире — межгрупповых) сравнений. Одна из них в равной мере действует по отношению *ко всем представителям данной страны* и связана с особенностями организации производственной жизни при социализме. Здесь повышения заработка и должности легче было добиться, перейдя на другое место работы, чем оставаясь внутри предприятия или организации. В период же бурных перемен конца 80-х—начала 90-х годов усилилась общая нестабильность хозяйственной жизни, что тем более не располагало работников к построению долговременных планов и стратегий. Отсюда слабая выраженность карьерных ценностей применительно к нынешнему месту работы. Кроме того, известно, что для бывшей советской и для нынешней российской экономики характерна скрытая безработица, которая как раз и провоцирует восприятие работы, главным образом, как места общения, рационализируя подобное времяпровождение в духе социалистической идеологии как форму служения обществу.

Другая группа причин имеет принципиально отличный характер и *связана не с общими характеристиками работающего населения той или иной страны, а со спецификой состава работающего населения различных стран*. В данном случае значения рассматриваемого индекса, как упоминалось выше, тесно связаны с вариациями пола респондентов. Поэтому рассматриваемая нами иерархия стран не может не зависеть от *доли женщин* среди респондентов. Чем она выше, тем чаще выбор ценностей общения и общественной пользы и в ущерб ценностям индивидуальной карьеры. В этом смысле неудивительны наивысшие ранги по рассматриваемому фактору России, московского региона, других республик бывшего Советского Союза: общая закономерность более высокого уровня рекрутирования женщин в состав рабочей силы в СССР и других социалистических странах хорошо известна. Правда, характеристика российского населения по данному индексу сохраняется и в том случае, если влияние половой принадлежности респондентов устранить.

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

Трудовые ценности в различных социальных группах. Приведенная в предыдущих разделах характеристика населения России как целого не исключает специфики различных демографических и профессиональных групп. В рамках нашего исследования Ю. Аржакова проанализировала трудовые ценности мужчин и женщин, работников различных возрастов, социально-профессиональных статусов, образования, а также отличающихся по уровню дохода на члена семьи. Основной вывод из этого анализа состоит в том, что в ценностной характеристике основных групп *общность преобладает над различиями*: это касается как *степени распространенности отдельных ценностей*, так и *соотношения их популярности*.

Однако определенные различия существуют. Особенно заметны различия работников по уровню квалификации и социальному статусу. Чем *они выше* тем

важнее содержательные и достижительные аспекты труда, а чем ниже, тем важнее материальные и «внетрудовые» вознаграждения и условия труда. Это не значит, что в более квалифицированных профессиональных группах реже выбирается ценность высокого заработка, но их своеобразие создается за счет того, что популярность «содержательных» и достижительных ценностей как бы «подтягивается» к популярности заработка.

И все же удалось обнаружить социально-профессиональную группу российского населения, *качественно* отличающуюся по своим трудовым ценностям от всех остальных. Ими оказались представители нового социального класса — *предприниматели*, сведения о ценностных приоритетах которых были получены Г. Булычкиной [15]. Только в данной группе достижительная ценность работы — «видеть конкретные, осязаемые результаты своего труда» — вошла в число трех лидирующих по важности: 80% опрошенных предпринимателей заявили, что это требование к работе является для них очень важным. Напомню, в целом по России ориентация на активность и достижения в труде выражена весьма слабо и по соответствующему интегральному показателю работающее население России имеет одно из самых низких значений в мире. Даже среди руководителей и специалистов «возможность чего-то достичь» в качестве важной ценности назвали всего 34% опрошенных! Предприниматели же действительно демонстрируют признаки сильной мотивации достижения, которая обычно рассматривается в качестве психологической предпосылки экономического подъема общества [16].

В связи с происходящей в России «капиталистической революцией» естественно возникает вопрос: какова возможная основа той достижительной трудовой морали, которая формируется у российских предпринимателей?

Вряд ли обязательно ожидать, что в сегодняшней России именно религиозная идеология станет источником достижительной трудовой морали, как это было при возникновении западного капитализма⁵. Подобная мораль может строиться и на светской общесоциальной основе [17], и в этой связи примечательно, что формула «Способствовать делу возрождения России», судя по эмпирическим данным, оказалась для предпринимателей весьма значимой. Но все же она существенно отстает по важности от стремления «видеть конкретные, осязаемые результаты своего труда». В связи с этим хотелось бы подчеркнуть наличие третьей возможности: мотивация достижения, согласно взглядам психологов, исследовавших этот феномен и сформулировавших понятие о нем, состоит в *стремлении к достижению как таковому*, вне зависимости от его индивидуальной или социальной пользы [18]. И похоже, именно данная ценность была многие годы недоступна нынешним российским предпринимателям, лишь недавно рекрутированным из госсоблагодетельских учреждений и предприятий, где их пребывание и даже трудовые затраты часто не сопровождалось ощущением результативности труда. На этом фоне *свобода достижения и ощущения конкретного результата действительно может стать для человека главной трудовой ценностью и символом новой экономической эпохи.*

Таким образом, показатели индивидуальных ценностных приоритетов свидетельствуют о том, что мотивация наиболее инициативных участников экономического процесса отличается от типичного для россиян пассивного отношения к труду по производству товаров и платных услуг. Активная трудовая мотивация

⁵ Хотя в ряде стран мира сегодня идет процесс формирования новой трудовой этики именно на основе протестантизма. П. Бергер сообщает о громадном росте популярности Евангельского протестантизма в обширных районах третьего мира. Исследования его сотрудников во главе с Д. Мартином показывают, что при этом формируется и соответствующая трудовая этика. Одним из эпицентров «протестантского землетрясения» оказалась Гватемала — более четверти ее населения обратилось в новую веру. В этой связи Бергер приводит шуточную фразу: «Макс Вебер жив-здоров и живет в Гватемала-Сити» [1]. По моим наблюдениям, растет число протестантских сект также среди русско-язычного населения в более близкой Эстонии. Есть признаки роста численности и влияния протестантских сект в самой России.

характерна сегодня не только для бизнес-элиты, но и для описанного Т. Заславской более массового бизнес-слоя российского общества [19], а также для некоторых других категорий населения. Воздействие, идущее со стороны этих лидирующих («опережающих») социальных групп, при благоприятных условиях может оказать влияние и на другие слои общества, утверждая ценности трудовой активности, инициативы, ответственности и достижительности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Berger P. L.* The Capitalist Revolution. Fifty Propositions about Prosperity, Equality and Liberty. With a New Introduction by the Author. New York, 1991.
2. *Berlyne D. E.* Motivational Problems Raised by Exploratory and Epistemic Behaviour // *Koch S.* Psychology: a Study of a Science. VoL 5. New York. 1963.
3. *Deci E. L.* Intrinsic Motivation. New York, 1975.
4. *Ядов В. А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3.
5. *Гордон Л. А., Назимова А. К.* Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М., 1985.
6. *Гордон Л. А.* Социальная политика в сфере оплаты труда // Социологические исследования. 1987. № 4.
7. *Stark Я М.* Sociology. Belmont, 1989. P. 504, 505.
8. *Шляпентох В. Э.* Социология для всех. М., 1970. С. 131 — 138.
9. *Гимпельсон В. К., Магун В. С.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990. № 1.
10. *Магун В. С., Литвинцева А. З.* Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы. М., 1993.
11. *Магун В. С.* От 1985 к 1995: революция притязаний // Этика успеха. Вып. 8. Тюмень-М., 1996.
12. *Lauristin M., Vihalemm P.* Neomaterialism in the East, Post-materialism in the West? The Comparative study of Values in Estonia and in Sweden 1991 —1993 // A Paper Presented to the XIII World Congress of Sociology. Bielefeld, Germany. 1994. July 18—23.
13. *Куприянова З. В., Хибовская Е. А.* Рынок труда // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1994. № 3.
14. *Maslow A.* Motivation and Personality. New York, 1970.
15. *Булычкина Г. К.* Мотивация трудовой деятельности предпринимателей // Становление нового российского предпринимательства (Социологический аспект). М., 1993.
16. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. Т. 1. М., 1986.
17. *Родоса В. В.* Некоторые типологии предпринимательской мотивации // Становление российского предпринимательства (Социологический аспект). М., 1993.
18. *Atkinson J. W.* An Introduction to Motivation. Princeton, 1964.
19. *Заславская Т. И.* Бизнес-слой российского общества: понятие, структура, идентификация // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1994. № 5.

© В. Магун, 1996