

Опубликовано в книге "Россия: трансформирующееся общество" под ред. В.А.Ядова. М.: Канон-пресс-Ц. 2001. С.430-448.

В.С. Магун

СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ РОССИЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

(по данным международных исследований 1990-х гг.)

1. Задача и информационная база исследования

Сегодня много говорится и пишется о том, что, несмотря на радикальные социальные трансформации последнего десятилетия, привычки, социальные установки и ценности россиян меняются медленно и инерция российского «человеческого фактора» является причиной, тормозящей насущные экономические и политические реформы. Отмечается также, что эта инерция, скорее всего, связана с тем, что изменения в сознании и стереотипах поведения россиян носят преимущественно межпоколенческий характер [3; 6]¹.

Пусть так, но что конкретно означает эта «медленность» на языке эмпирических индикаторов? Задача данной статьи – описание и анализ того, что происходило с трудовыми ценностями россиян в ходе революционных социальных изменений 1990-х гг.², при этом динамика российских трудовых ценностей будет рассмотрена на фоне трудовых ценностей населения других стран. В основном я буду опираться на эмпирические данные, полученные в ходе двух «волн» Всемирного исследования ценностей, осуществленного в нескольких десятках стран мира в 1990–1993-м и 1995–1997 гг.³. В России первый замер был проведен в начале 1991 г., второй – в 1995 г. В качестве контрольных будут также использованы данные другого исследования, проведенного в 25 странах мира в 1997-м – начале 1998 г. в рамках Международной программы социальных опросов (International Social Survey Programme) – ISSP-1997⁴.

¹ О постановке проблемы в американской социологии см.: [27; 28; 24; 26].

² Общий анализ этих изменений см.: [2; 4; 19].

³ Координатор Всемирного исследования Р. Инглхарт [29]. В 1990–1991 гг. руководителями исследований в Московском регионе были Е.И. Башкирова (РОМИР) и В.С. Магун (Институт социологии РАН); общероссийского исследования – В.Г. Андреенков (Институт сравнительных социальных исследований, Институт социально-политических исследований РАН). Перевод вопросника, использованного в Московском регионе и в Белоруссии, осуществлен А.П. Вардомацким, Е.И. Башкировой и В.С. Магуном при участии В.А. Ядова. Вторым общероссийским исследованием (в конце 1995 г.) руководили Е.И. Башкирова и Х.-Д. Клингеман (Hans-Dieter Klingemann, Берлинский центр социальных исследований), исследованием 1995 г. в Тамбове – Е.И. Башкирова.

⁴ Это исследование координируется Центром опросов, методов и анализа (ZUMA) и Центральным архивом эмпирических социальных исследований в Кельнском

В предшествующих публикациях в результате анализа данных, полученных в начале 1991 г. (т.е. еще до распада Советского Союза), было показано, что у работающего населения России слабее (в сравнении с другими странами) выражены достигательные ценности труда и, наоборот, сильнее – те, в которых проявляется стремление к высокому заработку и минимизации трудовых усилий. Одной из самых низких была и общая оценка значимости труда [12; 13; 14]. Так что, как видим, было чему меняться.

2. Значимость отдельных трудовых ценностей и ее динамика

Ответы респондентов на вопрос о ценности различных сторон труда приведены в табл. 1 (нужно было отметить, какие из 11 перечисленных аспектов труда важны «лично для вас»; число выборов при этом не ограничивалось)⁵. Из таблицы видно, что за пять лет произошли статистически значимые сдвиги в распространенности в России пяти (т.е. почти половины из включенных в исследование) трудовых ценностей: возросла частота упоминания надежности места работы, возможности чего-то достичь, уважения работы со стороны окружающих, хорошего заработка, и наоборот, реже стал упоминаться большой отпуск. В целом эти изменения свидетельствуют об активизации стремлений к вознаграждениям (денежным и моральным), к тому, чтобы эти вознаграждения были стабильными, а также о большей готовности людей платить за все это результативным трудом.

По-видимому, здесь отражаются хорошо известные процессы, происходившие в российской экономике в 1990-е гг. С одной стороны, это возникновение безработицы, а также деградация многих рабочих мест и приближение занятых на них к состоянию, близкому к безработице (за счет низкой зарплаты, ее задержек, незагруженности и вызванного всем этим снижения престижа соответствующих видов занятости); с другой – это противоположные по направленности процессы разрушения прежних ограничений на активность и инициативу, снятия всяческих «потолков» заработка и достижений, освобождения труда и возникновения новых возможностей [31]. Понятно, что процессы первой группы объясняют рост популярности заработка, гарантий занятости, потребности в уважении к своему труду, а также снижение актуальности такого блага, как большой отпуск (многие в эти годы стали

университете (ZA). Российские данные были собраны ВЦИОМ под руководством Л.А. Хахулиной. Ею же были опубликованы общие результаты исследования [21].

Таблица 1

**Распространенность трудовых ценностей
среди работающего населения России и стран «большой семерки»******

Ценности	Россия, частота выбора, %		Россия, превышение частоты выбора в 1995 г. над частотой выбора в 1991 г., %	Страны «большой семерки», частота выбора в 1990-1997 гг., % N=6 208 чел.***	Превышение частоты выбора в странах «большой семерки» в 1990-1997 гг. над частотой выбора в России в 1995 г., %
	1991 год** N=1021чел.	1995 год N=878 чел.			
Хороший заработок	85	92	7*	75	-17*
Интересная работа	68	73	5	69	-4
Соответствие работы способностям	57	56	-1	61	5*
Удобное время работы	46	47	1	47	0
Большой отпуск	45	34	-11*	31	-3
Надежное место работы	42	67	25*	63	-4
Работа, уважаемая широким кругом людей	40	48	8*	31	-17*
Возможность инициативы	29	29	0	57	28*
Возможность чего-то Достичь	26	40	14*	65	25*
Ответственная работа	20	25	5	52	27*
Отсутствие чрезмерного давления	20	18	-2	32	14*

* Различия статистически значимы при $p < 0,05$ или при более строгом уровне значимости.

** Проценты в этом столбце чуть отличаются от тех, что приводились мною в более ранних публикациях, поскольку все данные в нынешних расчетах перевзвешены (с целью повысить их репрезентативность). Применялся весовой коэффициент, приведший размер выборки по каждой стране к 1 500 респондентам.

*** Не все страны «большой семерки» участвовали в исследовании 1995–1997 гг., поэтому по каждой из них мы использовали последнее по времени исследование. В итоге в массив данных о работающем населении стран «большой семерки» вошли данные следующих опросов: Франция – 1990 г. (727 чел.), Великобритания – 1990 г. (910чел.), Западная Германия – 1997 г. (861 чел.; она намеренно выделена организаторами исследования из состава нынешней объединенной Германии, чтобы данные можно было сравнивать с материалами предшествующих опросов), Италия – 1990 г. (793 чел.), США – 1995 г. (923 чел.), Канада, – 1990 г. (913 чел.), Япония – 1995 г. (1 081 чел.).

**** По материалам Всемирных исследований ценностей в 1990–1993 и 1995–1997гг.

страдать как раз из-за вынужденных отпусков). Процессы второй группы, носящие конструктивный характер, явно вели к росту популярности ценности достижения («возможности чего-то достичь»), но в то же время они могли внести свой вклад и в рост

⁵ В исследовании 1990–1993 гг. респондентам предлагали набор из 15 ценностей, в опросах же 1995–1997 гг. он был сокращен до 11.

привлекательности высоких заработков, и в потерю интереса к большому отпуску (который не «вписывается» в новые достижительные стратегии).

В двух случаях сдвиги довольно значительны: частота упоминаний и о гарантиях занятости, и о возможности достижений возросла в полтора раза; при этом заметно повысились и ранговые места данных аспектов труда в иерархии ценностей. Примечательно, что эти испытывавшие наибольший взлет популярности ценности представляют как раз два противоположных полюса формулы «гарантии против возможностей», которая, как пишет Б.В. Дубин, емко выражает «содержание общественной жизни и полюса массового сознания в России после гайдаровских реформ» [7, с. 297].

В связи с упомянутыми выше предположениями о поколенческой природе ценностных изменений, мы проанализировали их в зависимости от возраста респондентов. Оказалось, что четыре из пяти упомянутых выше статистически значимых сдвигов примерно одинаково представлены в разных возрастных группах. Отсюда следует, что сдвиги в данных ценностях не передавались от молодежи к более старшим поколениям, а возникали в каждом поколении независимо, в виде реакций на одну и ту же социально-экономическую и социально-культурную ситуацию⁶.

В табл. 1 для сравнения приведен рейтинг рассматриваемых трудовых ценностей в семи экономически и политически продвинутых странах мира. Видно, что два наиболее заметных сдвига, происшедших в трудовых ценностях россиян с 1991-го по 1995 г., шли как раз в направлении сближения со странами «большой семерки». В результате значимость гарантий занятости («надежного места работы») в 1995 г. в России практически совпала со значимостью этой характеристики в странах «семерки». Что же касается достижительных аспектов труда, то в этом отношении между Россией и мировыми лидерами пока остаются очень заметные различия: рейтинг «возможности чего-то достичь» в России в полтора, а «возможности проявлять инициативу» – в два раза ниже. Все это указывает на то, что *догнать страны «семерки» по страху безработицы, выражающему мотивацию избегания, России оказалось гораздо легче, чем приблизиться к ним по выраженности мотивации достижения.*

⁶ Наши американские коллеги высказывают гипотезу о том, что есть два типа политических аттитюдов – «символические» (в которых информационно-когнитивный компонент редуцирован, а эмоциональный сильно выражен) и «несимволические» (более рациональные и основанные на поступающей извне информации), и они подчиняются разным закономерностям возрастных изменений. По-видимому, подобное разделение существует и среди экономических аттитюдов и ценностей, и тогда исследуемые нами ценности относятся, скорее, к «несимволическим» [25].

Различия по выраженности ценностей заработка легко объясняются явно более низкой оплатой, приходящейся на единицу трудовых усилий (например, на один час рабочего времени), и резко возросшими в конце 80-х – начале 90-х гг. материальными притязаниями россиян [17; 18; 5]. Не столь очевиден характер и причины различий в соотношении ценностей «уважаемая работа» и «ответственная работа». Первая из них выражена в России заметно сильнее, а вторая, наоборот, – в два раза слабее, чем в странах «семерки». Причем в отличие от значимости гарантий занятости и возможностей достижения, никакого статистически значимого сближения тут за пять лет не произошло, напротив, по стремлению к уважаемой работе Россия еще более ушла вперед. Представляется очень важным обратить внимание на смысл «ножниц» между этими двумя ценностями: получать за свою работу *вознаграждение* в виде уважения хочет половина российских работников, а находиться под угрозой *наказания* (т.е. нести *ответственность*) готова только четверть, в то время как в странах «семерки» положение обратное. Скорее всего, это объясняется тем, что в этих странах социальные институты (включая институты морали и права), ограничивающие естественное человеческое стремление жить по «принципу удовольствия», выполняют свои дисциплинарные функции более эффективно, чем аналогичные институты в России.

Все описанные различия говорят о том, что российским работникам в ближайшие годы предстоит развивать обе ипостаси трудовой деятельности, как инициативную, так и исполнительскую. Обе они тесно связаны с переживанием ответственности за свой труд. И преодоление наблюдающегося сегодня явного отставания России в этом отношении вряд ли возможно без дальнейших институциональных изменений, включая создание новых норм и правил, а также механизмов, обеспечивающих их исполнение (механизмов *enforcement'a*) [9].

И все же общий итог пятилетнего периода – сближение трудовых ценностей в России и других странах: отдаление произошло по пяти позициям, но оно, как правило, небольшое (его суммарная величина равна 21 процентному пункту), зато сближение по пяти другим выражено гораздо ярче (его суммарная величина равна 48 процентным пунктам, т.е. в два с лишним раза выше).

Выводы, сделанные на основе данных Всемирного исследования ценностей, подтверждаются и *более поздними* результатами, полученными в рамках Международной программы социальных опросов (ISSP-97, российские данные по этому проекту были собраны в апреле 1998 г.). Формулировки и тип вопросов в данном случае были несколько иными. Респондентов просили оценить, «насколько для них лично важны в работе» различные ее характеристики, при этом каждую надо было оценить по шкале от «очень

важно» (балл 1) до «совсем не важно» (балл 5). В табл. 2 содержится перечень оцениваемых аспектов работы и показатели их ценности для работающего населения России и стран «большой семерки».

Таблица 2

Выраженность трудовых ценностей среди работающего населения России и стран «большой семерки»***

Ценность	Россия, N= 877чел.		Страны «большой семерки», N=4 039 чел.		Превышение стран «большой семерки» над Россией:	
	Средний балл	Частота ответов «очень важно» и «довольно важно», %	Средний балл	Частота ответов «очень важно» и «довольно важно», %	по среднему баллу	по частоте ответов «очень важно» и «довольно важно», %
Высокий заработок	1,4	97	2,1	79	0,7**	-18*
Надежность места работы	–	–	1,6	92	–	–
Чтобы работа была интересной	1,8	81	1,6	94	-0,2**	13*
Приносить пользу обществу	2,1	72	2,1	71	0	-1
Самостоятельно распоряжаться временем	2,1	70	2,4	56	0,3**	-14*
Возможность работать самостоятельно	2,2	69	2,1	71	-0,1*	2
Оказывать помощь другим людям	2,3	64	2,1	71	-0,2***	7*
Хорошие возможности для продвижения	2,5	56	2,2	70	-0,3**	14*

* p<0,05 ** p<0,001

*** По материалам исследования ISSP-97; таблица составлена М.М. Магурой

Результаты сравнения российских данных с данными по странам «большой семерки» в рамках ISSP-97 в подавляющем большинстве случаев не противоречат ранее сделанным выводам. Снова подтверждается заметно более высокая значимость для россиян заработка. Кроме того, в исследовании ISSP-97 мы обнаружили и значительное превышение значимости для россиян возможности самостоятельно распоряжаться своим временем (подобного пункта просто не было в прежних исследованиях). Как представляется, эти два аспекта работы тесно связаны: если российские работники озабочены низкими зарплатами, то естественно их стремление не отдавать работодателю хотя бы власть над своим временем (которое можно использовать для дополнительной

занятости или создания «потребительных стоимостей» в домашнем хозяйстве). Заметно слабее выражена у россиян ценность продвижения, что прямо согласуется с общим выводом о дефиците достижительных ценностей. Любопытно, что отстают российские работники и по важности для них оказывать помощь другим людям. Здесь надо подчеркнуть, что речь идет именно о конкретной помощи конкретным людям: ведь когда респонденты оценивают возможность «приносить пользу обществу», различие пропадает. И объясняется отмеченное различие меньшим удельным весом сферы услуг в экономике России, что отличает ее от постиндустриальных стран «большой семерки». Но есть все же одно несовпадение между результатами двух серий сопоставлений: по данным ISSP-97, россияне заметно *меньше*, чем работники более продвинутых стран мира, ценят интересность работы (во Всемирном исследовании ценностей данное различие было статистически незначимым). Поскольку этот результат получен лишь в одной серии сопоставлений, оставим его для дальнейшего анализа.

3. Факторная структура трудовых ценностей и динамика интегральных ценностных индексов

В этом разделе я представлю данные о динамике трудовых ценностей российского населения в более целостном виде и покажу, как изменились за пять лет средние значения *интегральных индексов* («факторов») трудовых ценностей в России на фоне средних значений по другим странам мира. Ранее, на материалах анализа данных Всемирного исследования ценностей 1990–1993 гг., было показано, что в сознании людей трудовые ценности образуют определенные сочетания, которые могут быть выявлены с помощью процедуры факторного анализа. На основе таких сочетаний было сформировано три основных интегральных показателя, и различия по двум из них представляли наибольший интерес [12; 13; 14]. В этой статье мы описываем факторный анализ, проведенный для выявления структуры ценностей и получения интегральных ценностных индексов на гораздо большем массиве данных: *он объединяет результаты опросов, проведенных в рамках Всемирного исследования ценностей в 65 странах и в 1990–1993, и 1995–1997 гг.* (табл.3).

Факторизации были подвергнуты 11 суждений о субъективной значимости различных аспектов работы, о которых шла речь выше (значимость фиксировалась по двубалльной шкале, при этом более низкий балл соответствовал более высокой значимости). Хотя на этот раз набор трудовых ценностей был несколько меньше, чем при анализе опросов только 1990–1993гг., содержание обнаруженных соотношений и сформированных на их основе интегральных индексов оказалось таким же или похожим.

Мы опишем первые три фактора (до вращения), достаточно существенные по своей информативности (их собственные числа больше или чуть меньше единицы) и вобравшие в себя 48% суммарной дисперсии всех анализируемых признаков.

Таблица 3

**Факторная структура трудовых ценностей
работающего населения 65 стран мира
(метод главных компонент, без вращения; N=74 878 чел.)**

Ценности	Факторные нагрузки		
	Фактор I	Фактор II	Фактор III
Хороший заработок	0,37	0,42	0,60
Интересная Работа	0,51	-0,18	-0,06
Соответствие работы способностям	0,53	-0,13	0,03
Удобное время работы	0,56	0,45	-0,24
Большой отпуск	0,55	0,44	-0,31
Надежное место работы	0,48	0,23	0,52
Работа, уважаемая широким кругом людей	0,55	-0,12	-0,00
Возможность инициативы	0,56	-0,47	-0,06
Возможность чего-то достичь	0,53	-0,45	0,08
Ответственная работа	0,57	-0,38	0,02
Отсутствие чрезмерного давления	0,53	0,36	-0,32
Информативность	28%	12%	8%

С **первым фактором** (его информативность 28%) положительно связаны показатели важности всех аспектов работы, причем факторные нагрузки большинства показателей примерно одинаковы; несколько выделяется только ценность заработка, имеющая в этом факторе минимальную нагрузку. Примечательно, что в рамках первого фактора совместно выступают требования к материальным и духовным, индивидуальным и социальным, активным и пассивным, долговременным и сиюминутным аспектам работы, т.е. к тем ее сторонам, которые обычно противопоставляются друг другу.

Таким образом, с ростом значений первого фактора уменьшается число разнообразных сторон труда, отмеченных респондентами в качестве важных, а с

уменьшением его значений число этих сторон, наоборот, растет. Соответственно данный интегральный параметр можно назвать *фактором общей сдержанной либо общей высокой оценки важности различных аспектов работы*.

Подобное единообразие оценок может быть следствием как общей требовательности (или нетребовательности) людей к разнообразным аспектам трудовой деятельности, так и универсально активного (или пассивного) стиля реагирования на любые вопросы. В пользу последнего обстоятельства свидетельствует обнаруженная А.О. Крыштановским значимая (и положительная по смыслу) корреляция между индивидуальными значениями данного фактора и активностью ответов на вопросы, касающиеся других, в частности семейных, ценностей.

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

Второй фактор (его информативность 12%) свидетельствует о наличии в международном массиве обратных соотношений между двумя группами ценностей: с ростом значений фактора *чаще* воспринимаются как важные такие аспекты работы, как возможность проявить инициативу, чего-то достичь, ответственность, и в то же время *реже* оцениваются как существенные продолжительный отпуск, удобное время работы, ее надежность, высокий заработок, отсутствие чрезмерного давления. Иными словами, в данном факторе противостоят друг другу группы признаков, которые в первом факторе выступали совместно, т.е. с актуализацией одних трудовых ценностей теряют в значимости другие, и наоборот.

В итоге, лица с *высокими* значениями по этому параметру считают важной для себя работу, где можно проявить инициативу и чего-то достичь, а за результаты надо нести личную ответственность, и в то же время пренебрегают такими аспектами, как продолжительный отпуск, удобное время, высокий заработок, надежность и отсутствие чрезмерного давления на работника.

Наоборот, лица, имеющие *низкие* значения по второму фактору, убеждены в важности таких аспектов, как заработная плата, удобное время, продолжительный отпуск, надежность, отсутствие чрезмерного давления, но пренебрегают инициативой, возможностью достижений и необходимостью нести ответственность.

Бросается в глаза отличие обнаруженных в данном факторе сочетаний от распространенной формулы «чем лучше платят, тем больше делаю»: она предполагает прямо пропорциональные, «справедливые» соотношения трудовых затрат и материальных вознаграждений, а здесь обнаруживают себя как раз *обратно* пропорциональные соотношения. Значит, эти соотношения широко распространены у жителей разных стран⁷.

Данные соотношения свидетельствуют, что в сознании многих работников противостоят друг другу ценности, которые, с точки зрения представлений об эквивалентном обмене между работником и производственной организацией, должны бы выступать совместно. В одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения, стремясь вместе с тем минимизировать свои трудовые затраты («продолжительный отпуск», «отсутствие чрезмерного давления», «удобное время работы»). В противоположном же варианте респондент готов проявлять сверхнормативную активность (инициативу), добиваться конкретных трудовых достижений, но не требует взамен каких-либо вознаграждений от производственной организации.

Похоже, что два этих ценностных синдрома характеризуют намерения работников по-разному организовать свою трудовую жизнь: тот, кто ищет надежного и высокого заработка, стремится прочно связать себя с определенной организацией; тот же, кто ориентирован на инициативу и достижения, но равнодушен к гарантиям занятости, чувствует гораздо большую свободу от конкретной организации, с большей легкостью готов ее поменять или вообще работать самостоятельно. Поэтому неудивительно, что для такого человека менее актуальны отношения с организацией, направленные на максимизацию вознаграждений и минимизацию затрат. В итоге данный интегральный параметр можно назвать *фактором обратных соотношений между ценностью личных (и бескорыстных) трудовых достижений и ценностью долговременной приверженности организации, в отношении с которой работник стремится максимизировать заработок и минимизировать трудовые затраты.*

Приведенные характеристики разных полюсов данного фактора ассоциируются в нашем сознании с обликом людей, различающихся по типу занятий и социальной принадлежности. Инициатива, достижительность, личная ответственность и автономия от производственной организации в большей мере присущи специалистам и руководителям, нежели менее квалифицированным работникам. Именно профессии как особые формы

⁷ Подобное противоречивое соотношение между высокой субъективной значимостью «материалистических» ценностей и нежеланием респондентов использовать активные

объединения лиц, обладающих высокой квалификацией, являются основными конкурентами производственных организаций в сфере разделения общественного труда [23] и, следовательно, принадлежность к (квалифицированной) профессии ориентирует работника на автономию от организации. Ценности инициативы, достижительности, личной ответственности и автономии ассоциируются также с социальной ролью предпринимателя, а стремление получать от организации гарантированное жалование и минимизировать трудовые затраты – с социальной ролью наемного работника. Обе эти линии рассуждений находят подтверждение в том, что оценки по рассматриваемому фактору довольно заметно и теснее, чем с любыми другими социально-демографическими признаками, коррелируют в рамках мирового массива с показателем уровня квалификации и управленческого статуса работника: $r = -0,16$ ($N = 72\ 955$, $p < 0,001$).

Но в рассматриваемом массиве имеются и иные соотношения между уже упомянутыми ценностями. Для части респондентов характерны обратные соотношения между значимостью заработка и надежностью места работы, с одной стороны, и значимостью продолжительного отпуска, удобными часами работы и отсутствием чрезмерного давления, с другой. Именно эти соотношения лежат в основе **третьего фактора** (его информативность 8%). Заметим, что в его рамках максимизация надежного заработка не ассоциируется в сознании респондентов с минимизацией трудовых усилий, наоборот, те, кто хотел бы больше зарабатывать (причем на долговременной основе), не беспокоятся о продолжительном отпуске, удобных часах работы и о том, чтобы она не сопровождалась чрезмерным давлением. И наоборот те, кого волнует отпуск, удобный режим и щадящая трудовая нагрузка, не выражают стремления к хорошему заработку и не опасаются потерять работу. Данный интегральный параметр можно назвать *фактором обратных соотношений между ценностью работы как способа комфортного времяпрепровождения и ценностью работы как источника высокого и надежного заработка*.

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

средства их достижения было ранее обнаружено нами в исследовании, проведенном на выборке ленинградских инженеров [11].

но (в отличие от предыдущего фактора) готовность к большей трудовой отдаче связана с ориентацией на приверженность, а не на автономию.

Поскольку тип ориентаций в данном факторе иной, то иным является и его социально-демографическое «сопровождение». Индивидуальные значения по данному фактору теснее, чем с любыми другими социально-демографическими признаками, коррелируют с полом респондентов: $r = 0.08$ ($N = 73\ 822$, $p < 0.001$). При этом работники-мужчины чаще выбирают ценности устойчиво получаемого от организации высокого заработка, а женщины – ценности комфортного времяпрепровождения на работе, за которую они «не держатся». (По абсолютной величине корреляция с полом все же очень мала, поэтому входящие в третий фактор сочетания субъективных ценностей, конечно же, обладают автономией от гендерных характеристик: для достаточно большого числа женщин характерен «маскулинный» синдром трудовых ценностей, а для мужчин – «фемининный»⁸.)

Перехожу к итогу, ради которого и описывалась факторная структура ценностей. По каждому из представленных выше интегральных параметров (факторов) все участвовавшие в исследовании респонденты получили **индивидуальные оценки** (посредством процедуры приписывания индивидуальных значений, похожей на вычисление индивидуальных индексов на основе ответов респондентов на несколько отдельных вопросов). Благодаря этому появилась возможность сравнения индивидов и социальных групп по данным интегральным индексам.

Так как речь идет о разных странах, были получены средние оценки по ним. Критерии, используемые при парных сравнениях (в частности t-критерий Стьюдента), для определения статистической значимости различий при *множественных сравнениях* непригодны – они завышают значимость различий. Мы воспользовались процедурой однофакторного дисперсионного анализа и критерием Дункана (для $p < 0,01$), входящими в статистический пакет SPSS [33, р. 117–122, 314–318]. С их помощью мы и сравнили средние оценки респондентов различных стран по интересующим нас интегральным характеристикам.

Мы не приводим оценок по *первому фактору*, поскольку, как уже отмечалось, они характеризуют не столько трудовые ценности, сколько общий стиль реагирования на вопросы анкеты, присущий населению тех или иных стран. В табл. 4 и 5 приведены средние значения факторов II и III у работающего населения России и других стран бывшего СССР. В данных сопоставлениях участвовали также страны «большой семерки», другие страны Западной Европы, бывшие социалистические государства Восточной и

Центральной Европы, развивающиеся страны Латинской Америки – всего 49 стран, но в таблицах оставлены только данные по России и бывшему СССР, являющиеся предметом данной статьи.

В положении России на оси фактора II (табл. 4) не произошло за пять лет статистически значимых изменений. Нетрудно заметить, что этот вывод вполне согласуется с описанной выше структурой фактора II и данными, приведенными в табл. 1: возросшая за пять лет значимость возможности чего-то достичь и снизившаяся – отпуска оказались уравновешены возросшей значимостью заработка и особенно гарантий занятости. Не изменили своего положения на шкале индекса II также Латвия и Литва, а вот Эстония и Беларусь, оставаясь в той же части ценностного спектра, все же заметно сдвинулись в сторону большей ориентации на личные трудовые достижения.

Таким образом, в 1995 г., как и в начале 90-х гг., Россия имела одно из самых низких математических значений данного индекса, что свидетельствует об *очень высокой распространенности среди населения ценностей долговременной приверженности организации с ориентацией на максимизацию заработка и минимизацию трудовых затрат при безразличии к инициативным трудовым достижениям и личной ответственности*. Характеристики жителей московского региона и Тамбова мало отличаются от общероссийских.

⁸ О различиях между людьми по параметру «маскулинности–фемининности» см. [10].

Все включенные в исследование бывшие советские республики также находятся в области низких значений рассматриваемого индекса, т.е. тяготеют к полюсу долговременного альянса с организацией, в котором работник ориентируется на максимизацию материальных вознаграждений и снижение трудовых усилий. Следовательно, общие социалистические и постсоциалистические характеристики этих стран в данном случае оказались важнее, чем национальные различия.

Можно предположить, что мало изменившееся за первые годы рыночных реформ положение России почти на минимальном полюсе рассматриваемого фактора – это результат действия целого ряда причин.

Первая связана с организацией советской экономики по принципу «привязки» работника к предприятию. Это достигалось запретом на автономную от государственного предприятия предпринимательскую деятельность, различными ограничениями профессиональной свободы и самоорганизации, стимулирующим влиянием общественных фондов потребления, распределявшихся через предприятия, а также другими социально-экономическими и социально-культурными механизмами, действие которых было направлено на снижение межорганизационной мобильности (немаловажный из них – жесткие ограничения на совместительство, что сегодняшнему профессионалу даже трудно себе представить) [16].

Вторая причина явно связана с низкой оплатой труда и возросшими материальными притязаниями россиян. Не случайно с данным фактором (кроме уже упомянутого уровня квалификации) коррелируют также различия в доходе, приходящемся на члена семьи, и в самооценке материального положения. Низкая зарплата и связанное с ней неудовлетворение «базовых» потребностей, согласно известным идеям А. Маслоу, должны препятствовать активации потребностей более высоких уровней иерархии [32]. Отсюда – подчеркивание важности высокого заработка и низких трудовых затрат и одновременно – пренебрежение возможностями индивидуальной самореализации.

Третий комплекс причин связан не с экономической, а с культурной спецификой России. Для русского человека традиционной (и широко представленной в фольклоре) является вера в то, что богатство и деньги могут прийти сами собой, без особых трудовых усилий – «по щучьему веленью» [1; 8]. Конечно, мечта о подобном способе достижения благополучия имеет общечеловеческую природу, и наверняка представлена в фольклоре народов других стран (в том числе участвовавших в исследовании и вошедших в наш массив). Но в России, как и в бывших советских республиках, переживающих сегодня «капиталистическую революцию», эти мечты о «поле чудес» получили очень мощное легитимизирующее подкрепление, связанное с переходом к принципиально новому

строю общественной и экономической жизни, который сопровождался 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 учитывались средствами массовой коммуникации, которые были переполнены соответствующими рекламными лозунгами: «недорого и много», «высокое качество и низкие цены», «мы сидим, а денежки идут» и т.п.⁹.

То, что положение России на шкале фактора II оказалось столь устойчивым, по-видимому, говорит о действии перечисленных выше обстоятельств на протяжении всего периода, ценностную динамику которого я рассматриваю в данной статье. Конечно, в отношении свободы профессиональной деятельности и предпринимательства произошли очевидные всем радикальные перемены к лучшему. Но их, видимо, оказалось недостаточно, чтобы серьезно повлиять на характеристики ценностных ориентаций большинства работающего населения. К середине 90-х гг. не были сняты многие встроенные в российскую жизнь барьеры для трудовой мобильности (они не сняты и по сей день); не произошло к тому времени и массового роста профессионализма, а также усиления социальной роли профессий [30]. Предприятие, обеспечивающее долговременную занятость и социальную защиту работника, по-прежнему занимало в массовой экономической культуре страны приоритетное положение.

Совсем иначе обстоят дела с ценностными изменениями, отраженными в динамике фактора III. Как видно из табл. 5, средние оценки по России, как и по другим странам бывшего СССР, четко поляризовались в зависимости от года исследования: результаты опросов 1990–1991 г. указывают на преобладание взгляда на работу в организации как на способ пусть низкооплачиваемого и не очень надежного, но комфортного времяпрепровождения (что совпадает с выводами моих более ранних публикаций); опросы же середины 1990-х гг. явно говорят о преобладании ориентации на долговременную приверженность организации и высокий заработок. (Признаюсь, что нечасто приходилось сталкиваться со столь четким разделением исследуемых объектов на две полярные группы.) Полученный результат гораздо яснее, чем динамика отдельных ценностей, позволяет представить масштаб перемен в сознании работников, как и масштаб связанных с ними социально-экономических и социально-культурных изменений. За сравнительно короткое время один из аспектов интегрального отношения к

⁹ Это точно учитывали и организаторы *политических* рекламных кампаний. Как не без иронии заметил несколько лет назад М. Соколов, один из российских политиков добился успеха на парламентских выборах 1993 г. благодаря пониманию ужаса части избирателей «перед необходимостью работать и зарабатывать и обещанию эту надуманную проблему ликвидировать» [19, с. 5].

труду изменился радикально: работающее население России (и других включенных в исследование стран бывшего СССР) больше не рассматривают пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко закрепляют за трудом функцию нелегкого добывания высокого и надежного заработка.

Это, по-видимому, стало результатом двух встречных процессов в российской экономике, столкнувшейся с более жесткими, чем в советские времена, финансовыми ограничениями: со стороны работодателей сократилось предложение мест, обеспечивающих комфортное времяпрепровождение, но не приносящих им экономически ощутимого эффекта; со стороны же работников снизился спрос на данные места, не позволяющие человеку выгодно продать свое рабочее время. Иными словами, никто не может теперь позволить себе роскошь ни содержать подобные рабочие места, ни трудиться на них¹⁰.

В то же время, наверное, не случайно, что перемены пока коснулись только характеристики России по третьему, менее существенному для мирового массива, фактору, не затронув весьма далекого от идеалов достижительной трудовой этики положения России на шкале индекса II.

Из интегральных сопоставлений яснее, чем при сравнении отдельных ценностей, видно, что уже изменилось в сознании российских работников, а что может составить следующий эшелон перемен.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абдуллаева З.К.* Сказкобыль // Искусство кино. 1992. № 1.
2. *Бергер П.* Капиталистическая революция: 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе / Пер. с англ. Г.П. Бляблиной. М.: Прогресс, 1994.

¹⁰ Уже после первой публикации части описанных здесь результатов [15] появилась интересная статья Н.В. Чайковской и Я.Л. Эйдельмана [22], подтверждающая сдвиги, обнаруженные нами в 1991–1995 гг. В ней приводятся данные о динамике трудовых ценностей работников промышленных предприятий, охватывающие период с 1993 по 1999 г. и свидетельствующие, что на протяжении этого времени росла значимость заработка и в то же время последовательно снижалась значимость благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, интересной работы, хорошего, дружного коллектива. Эти факты наглядно демонстрируют, что в течение 1990-х гг. ожидания работников все больше фокусировались на зарплате, при одновременном снижении запросов к комфортности процесса и условий труда. Хотя авторы сравнивали значимости отдельных ценностей, сделанный на основе их данных вывод прямо совпадает с тем, к которому я пришел на основе наблюдения за динамикой в 1991–1995 гг. *интегрального индекса* (третьего фактора).

3. *Гордон Л.А.* Времена и сроки демократических перемен: тяжкая медлительность исторического движения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1999. № 5.
4. *Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Потери и обретения в России девяностых: Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1.
5. *Гудков Л.Д.* Русский неоконсерватизм//Куда идет Россия?..Общее и особенное в современном развитии/Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Интерцентр, 1997. Вып. 4.
6. *Дубин Б.В.* О поколенческом механизме социальных сдвигов // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Интерцентр, 1995. Вып. 2.
7. *Дубин Б.В.* Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Интерцентр, 1997. Вып. 4.
8. *Иваницкий В.Г.* Архетипы успеха в русских народных сказках // Этика успеха. Тюмень–Москва, 1996. Вып. 8.
9. *Капелюшников Р.И.* Где начало того конца?..(К вопросу об окончании переходного периода в России) // Вопросы экономики. 2001. № 1.
10. *Кон И.С.* Ребенок и общество (историко-этнографическая перспектива) // М.: Наука, 1988.
11. *Магун В.С.* О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью // Вопросы психологии. 1978. № 6.
12. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Интерцентр, 1995. Вып. 2.
13. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1.
14. *Магун В.С.* Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4.
15. *Магун В.С.* Об изменениях трудовых ценностей российского населения // Куда идет Россия?..Власть, общество, личность / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Интерцентр, 2000. Вып. 7.
16. *Магун В.С., Гимпельсон В.Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9.

17. *Магун В.С., Литвинцева А.З.* Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы // М.: Ин-т социологии РАН, 1993.
18. Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 / Под ред. В.С. Магуна. М.: Ин-т социологии РАН, 1998.
19. *Соколов М.* Наш российский электорат: как много дум наводит он // Коммерсантъ. № 0. 1993. 21 дек.
20. *Стародубровская И.В., Мау В.А.* Великие революции. От Кромвеля до Путина. М.: Вагриус, 2001.
21. *Хахулина Л.А.* Ориентации населения в сфере труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 6.
22. *Чайковская Н.В., Эйдельман Я.Л.* Структура и динамика трудовой мотивации работников промышленности // Общество и экономика. 2000. № 11.
23. *Abbott A.* The New Occupational Structure. What Are the Questions // Working in America. Continuity, Conflict, and Change/ Ed. by A.S. Wharton. Mountain View, Ca. Mayfield Publishing Company, 1998.
24. *Alwin D.* Cohort Replacement and Changes in Parental Socialization Values // Journal of Marriage and the Family. 1990. Vol. 52. P. 347-360.
25. *Alwin D.F., Krosnick J.A.* Aging, Cohorts, and the Stability of Sociopolitical Orientations over the Life Span // American Journal of Sociology. 1991. N 1. Vol. 97.P.169-195.
26. *Alwin D., Scott J.* Attitude Change: Its Measurement and Interpretation Using Longitudinal Surveys // Understanding Change in Social Attitudes / Ed. by B. Taylor, K. Thomson. Dartmouth: Aldershot, 1996.
27. *Inglehart R.* The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies // American Political Science Review. 1971. Vol. 65. P. 991-1017.
28. *Inglehart R.* Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton, N.J., 1990.
29. *Inglehart R.* Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. Princeton: Princeton University Press, 1997.
30. *Jones A.* Professionalization // Russia in Flux: The Political and Social Consequences of Reform / Ed. by D. Lane. Edward Elgar Publishing Company, 1992.
31. *Magun V.S.* Labor Culture // Russian Culture at the Crossroads. Paradoxes of Postcommunist Consciousness / Ed. by D. Shalin. Boulder, Colorado: Westview Press, 1996.
32. *Maslow A.H.* Motivation and Personality. N.-Y., 1970.
33. SPSS-X Introductory Statistics Guide for SPSS-X Release 3. Chicago: SPSS Inc., 1988.