

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

СООТНОШЕНИЕ ТЕРМИНАЛЬНЫХ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ НА ТРУД У РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

Аннотация. Терминальные ориентации на труд связываются нами с приданием самостоятельной значимости труду как важнейшей жизненной ценности и как способу самореализации личности вне зависимости от уровня материального вознаграждения. В статье на основе анализа данных международных исследований отношения к труду, выполненных по программе ISSP в 1998, 2005, 2015 гг., определяются состояние, соотношение и динамика изменений в инструментальном и терминальном типах ценностных ориентаций работающего населения России на труд и выполняемую работу. Терминальность в отношении к труду рассматривается как весьма дефицитный, но актуальный для развития личности работника и общества в целом тип ценностных ориентаций. Актуальность проблемы обостряется крайне низким значением терминальных ценностей труда в России по сравнению со странами мира, принявшими участие в исследовании ISSP в 2015 г. В статье обосновывается, что в отличие от развитых европейских стран в России усиление терминальных ориентаций на труд не зависит от повышения заработной платы, но в большей мере обусловлено интересной работой. На основе проведения факторного анализа важных для работающего населения России и других стран мира ценностей работы показано, что терминальные и инструментальные виды ценностных ориентаций образуют противостоящие друг другу факторы. Определяющий вклад в образование фактора терминального отношения к труду вносят такие ценности, как возможность своей работой приносить пользу обществу и оказывать помощь другим людям.

Темницкий Александр Лазаревич — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН.

Адрес: 119454, Москва, проспект Вернадского, д. 76.

Телефон: 8 (926) 967-29-21. **Электронная почта:** a.temnitskiy@inno.mgimo.ru

Ключевые слова: терминальные и инструментальные ценности труда; ценности выполняемой работы; отношение к труду; содержание труда; работающее население.

Для цитирования: Темницкий А.Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России (сравнительный анализ) // Социологический журнал. 2017. Том 23. № 3. С. 144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.3.5368

Введение. Постановка проблемы

Ценностная сфера трудовой деятельности аккумулирует важные для работников приоритеты. Одни из них могут мотивировать к большей трудовой активности в рамках достижения индивидуальных жизненно важных целей (материальное благополучие, карьера, престиж, общественное признание, профессиональная самореализация и т. п.), другие — напротив, способствовать сохранению достигнутого и избеганию неопределенности. В последнем случае для работников будут более значимы такие ценности, как гарантированная занятость, стабильный, пусть и небольшой заработок, коллективная поддержка и взаимопомощь, забота со стороны руководства и т. п. Мы исходим из позиции, что трудовые ценности работников являются вполне управляемыми объектами со стороны государства, бизнеса и СМИ при условии выработанных и согласованных системных стратегий по их изменению. На протяжении последней четверти века происходили последовательная дискредитация идеологически окрашенных трудовых ценностей советского типа (уравнительность, трудовой коллективизм, общественная польза труда) и всяческое возвеличивание рыночных приоритетов (конкурентность, трудовой индивидуализм, личностное достижение и индивидуальная ответственность за свой труд). В результате сложилась ситуация, когда трудовые ценности коллективистско-советского типа утратили свое значение для большинства работников, а новые, ожидаемые в связи с проводимыми рыночными преобразованиями и официально поддерживаемые ценности так и не стали приоритетными для большинства наемных работников. Так, на основе сравнения данных пяти массовых репрезентативных опросов, проведенных в 1991–2007 гг., были сделаны выводы о том, что инициативная самореализация и личная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян, но при этом произошло снижение ценности уважения к выполняемой работе со стороны других людей [5]. На материалах сравнительных исследований труда рабочих машиностроительных заводов в динамике за 2003–2014 гг. отмечается снижение ценности трудовой самостоятельности и общественного признания труда [3, с. 97]. Анализ динамики процессов трансформации, характеризовавшей

отношения собственности предприятий в период 1994–2011 гг., показал, что занятость на новых частных предприятиях так и не создала ценностного базиса для становления наемного работника рыночного типа. Более высокий уровень трудовой активности рабочих частных предприятий, ценности конкурентного поведения являются лишь отражением скорее адаптивных стратегий, чем стабильных ценностных ориентиров [10].

Есть только одна ценность, которая выдержала проверку временем и является абсолютно преобладающей над всеми остальными у самых разных массовых профессиональных групп наемных работников и у работающего населения России в целом. Это ценность высокого заработка. По сути, нет ни одного социологического исследования по изучению трудовой мотивации, в котором бы на это не указывалось. Верховенство ценности высокого заработка над всеми остальными мотивами труда во многом стало следствием господствовавшей в 1990-е годы и перешедшей в XXI в. модели управления, при которой ставка делалась на роль заработка и страх безработицы, а не на развитие чувства собственника и профессионального потенциала работника. В результате сформировалась адекватная и довольно устойчивая структура мотивации труда. Зарботок как основной мотив труда утвердился в сознании абсолютного большинства наемных работников, а все остальные мотивы лишь дополняли его. Наиболее отчетливо это видно при межстрановых сопоставлениях. Только в России и на Украине по сравнению с другими европейскими странами на первое место по распространенности выходит ценность заработка [6, с. 521].

Такая ситуация, когда труд утрачивает смыслообразующие функции, трансформируется лишь в средство достижения посредством заработка других целей либо просто адаптации и выживания, рассматривается нами как кризисная. Потеря значимости труда как терминальной (конечной) ценности чревата большими проблемами для полноценного развития человека и общества.

В связи с этим предполагается, что продуктивным может быть такой вид анализа трудовых ценностей, при котором выделяются и соотносятся друг с другом крайние, амбивалентные ценностные ориентации, такие как инструментально и терминально значимые. При данном подходе точкой отсчета является индивид, его ценностные ориентации на важные для него объекты, что освобождает исследователя от контекста навязываемых, популяризируемых и, как правило, идеологически окрашенных ценностей со стороны государства и бизнеса.

В наибольшей мере, на наш взгляд, такому подходу соответствует теория терминальных и инструментальных ценностей, впервые пред-

ложенная М. Рокичем [14]. Отметим, что терминальные ценности, имеющие смысложизненную значимость в самих себе, выступающие как самоцель, и инструментальные ценности, являющиеся средством достижения других целей, не существуют автономно друг от друга. В реальной жизни они находятся в диалектическом единстве, и речь может идти лишь об аналитическом выявлении доминирования одних над другими.

Терминальные ценности — такие как свобода, семья, труд, общение, красота, любовь — применительно к сфере трудовой занятости на предприятиях требуют дополнительного пояснения. При широком подходе в качестве терминальных могут выступать ценности, определяющие *направленность* профессиональной самореализации личности (профессиональные потребности и интересы, цели, мотивы, идеалы, возможность использовать свои способности и знания в работе). В отличие от них инструментальные ценности могут быть связаны с процессом труда (трудолюбие, конкурентоспособность и т. п.), с результатом труда (достойное вознаграждение, авторитет и влияние в организации и т. п.), с условиями труда (безопасность труда, удобный рабочий график и т. п.) [1, с. 23].

При узком — сфокусированном — подходе критерием различия терминальных и инструментальных ценностей может выступать роль денег. Тогда в идеальном плане терминальность в отношении к труду отражает самостоятельную значимость труда как важнейшей ценности — цели в жизни людей. Работа в данном случае рассматривается как самоценность, способ самореализации личности без привязки к уровню материального вознаграждения. Предполагается, что при таком типе отношения к труду люди способны трудиться без материальной заинтересованности сознательно, а не по принуждению.

Наиболее очевидным индикатором терминальности в отношении к труду как ценности является высокая степень согласия респондентов с суждением: «Хотели бы работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах».

Такое суждение может характеризоваться несколькими смыслами. Прежде всего напрашивается ассоциация с марксистской теорией о превращении труда в первую жизненную потребность на высшей фазе коммунистического общества [7, с. 20]. Более современная интерпретация может быть связана с теорией постмодернизма. Труд с позиций индивида в постмодернистском обществе — источник самореализации, самовыражения, совершенствования, при котором терминальное содержание главенствует над остальными возможными. Так, З. Бауман, рассуждая о проблеме упадка труда, отмечал, что все преодолевается через ценность самосовершенствования индивида, освобождение человека от предписанной, унаследованной и врожденной предопределенности его социальной роли

[2, с. 178–181]. С точки зрения феноменологической теории, выразителем позиции которой по отношению к труду может рассматриваться Э. Юнгер, работа не есть деятельность как таковая, а есть проявление особого бытия, стремящегося наполнить свое пространство, свое время, исполнить свою закономерность [13, с. 153–154]. Терминальность в отношении к труду здесь может возникнуть как способ структурирования времени повседневности, придания труду определяющего бытийного значения вне контекста материальной заинтересованности.

Не отвергая ни один из изложенных подходов, мы придерживаемся преимущественно позитивистской точки зрения. Что именно скрывается за терминальным типом ценностных ориентаций на труд, покажут результаты эмпирического анализа. Тем не менее мы предполагаем, что демонстрация готовности работать даже в том случае, если бы не было нужды в деньгах, будет с большей вероятностью соотноситься с ресурсным потенциалом работника (более высокий уровень его образования, здоровье, профессиональный статус, получаемая зарплата), а не с какой-либо идейностью, энтузиазмом, стремлением самоутвердиться или привычкой. Данная гипотеза, на наш взгляд, в большей мере созвучна теории возвышения потребностей А. Маслоу, чем каким-либо другим.

Индикатором инструментальности в отношении к труду как ценности может выступать высокая степень согласия с суждением «работа — это только способ заработать деньги, и ничего более».

Как соотносятся терминальные и инструментальные ориентации на труд у работающего населения России в динамике? Обладают ли они дифференцирующей способностью по отношению к оценкам различных сторон труда? Какие социальные группы занятого населения являются носителями преимущественно терминального типа ценностных ориентаций? Чем отличаются ценностные ориентации на труд российских работников по сравнению с ценностными ориентациями работников других стран?

Эти и другие вопросы рассмотрим на материалах повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme, ISSP), проведенных в 1997 г. (российские данные по этому проекту были собраны в апреле 1998 г.), в 2005 и 2015 гг.¹

Данная работа является продолжением предыдущего анализа, объектом которого выступали квалифицированные рабочие России

¹ Данные исследований отношения к труду ISSP 1997, 2005 гг. находятся в открытом доступе Единого архива экономических и социологических данных: URL: <http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=3832&T=m>. Данные исследования 2015 г. доступны по адресу: URL: <<http://www.gesis.org/issp/search-and-data-access/>>

и Германии. В результате сравнительного анализа было установлено, что основу терминального типа отношения к труду как ценности и как выполняемой работе у рабочих России прежде всего образуют содержательные стороны труда, связанные с важностью и наличием интересной работы, а у рабочих Германии — высокий уровень идентификации с предприятием [12].

Динамика в соотношении терминальных и инструментальных ориентаций на труд

Из массива данных отбирались только те респонденты, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу. Их доля как в целом по всем странам, так и в России составляла немногим более половины от числа опрошенных. Модальную группу занятых по классификации ISCO составляют рабочие (7-я, 8-я, 9-я группы) — 38% (по данным 2015 г.)²; специалисты с высшим образованием — 22%; работники сервиса и торговли — 17%. Остальные профессиональные группы являются менее наполненными: руководители всех уровней — 8%; специалисты без высшего образования («техники») — 9%; офисные работники («клерки») — 5%.

Преобладание в профессиональной структуре занятого населения России рабочих является ее специфической особенностью по сравнению с другими странами, участвовавшими в исследованиях. Из европейских стран примерно такой же долей рабочих (39%) представлена выборка Латвии и Литвы, чуть меньше (по 34%) — Чехии и Словении. Совокупная доля рабочих (7-я, 8-я, 9-я группы) в таких странах Европы, как Дания, Норвегия, Швеция, Исландия, Бельгия, составляет менее 20%, а преобладающими являются группы профессионалов: в Швеции — 33%; в Норвегии, Исландии, Бельгии — около 30%. Вместе с тем в России преобладают квалифицированные рабочие (7-я группа — 19%), а в таких странах, как Чили, ЮАР, Филиппины, Суринам, участвовавших в опросе 2015 г., — неквалифицированные (9-я группа). О высокой доле квалифицированных рабочих в России как о наглядной характеристике индустриального этапа ее развития отмечалось и ранее — по данным Европейского социального исследования (ESS) 2006 г. [9, с. 67].

Для большей части российских работников (от 51% в 1998 г. до 56% в 2015 г.) работа — это только способ заработать деньги. Суждение, выражающее терминальность в отношении к труду — готовность работать без денежной оплаты, — поддерживает примерно треть. За период наблюдений произошло значительное снижение данной установки (с 46% в 1998 г. до 35% в 2015 г.; см. табл. 1).

² Для анализа используются материалы исследования 2015 г. Данные прошлых лет приводятся для сравнения.

Таблица 1

**Степень согласия работающего населения России
с терминальными и инструментальными суждениями об отношении к труду
(по данным ISSP; 1 — минимум, 5 — максимум)**

Суждения	Год опроса		
	1998	2005	2015
Я хотел бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах			
Число валидных ответов	805	927	830
(варианты ответов, %)			
совершенно не согласен	14	18	17
скорее, не согласен	18	23	25
частично согласен, частично не согласен	22	16	23
скорее, согласен	28	28	25
совершенно согласен	18	15	10
Среднее значение	3,170	2,980	2,860
Стандартное отклонение	1,309	1,350	1,248
Индекс дефицитности терминальности	0,230	0,440	0,700
Работа — это только способ заработать деньги, и ничего более			
Число валидных ответов	829	950	876
(варианты ответов, %)			
совершенно не согласен	8	8	5
скорее, не согласен	22	24	18
частично согласен, частично не согласен	19	16	21
скорее, согласен	23	23	29
совершенно согласен	28	29	27
Среднее значение	3,410	3,410	3,540
Стандартное отклонение	1,318	1,342	1,213
Индекс дефицитности инструментальности	-0,230	-0,440	-0,700

Если посмотреть по крайним позициям (*совершенно согласен*), то доля работников, инструментально ориентированных на труд, фактически не изменилась, тогда как доля выражающих принципиальное согласие работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах, снизилась к 2015 г. почти вдвое (с 18 до 10%). Вместе с тем, хотя между данными суждениями всегда существовала обратная корреляция среднего уровня (примерно 0,3 по коэффициенту Спирмена), по данным частотных распределений нет оснований утверждать о какой-то

кризисной ситуации. Утраты терминальной ориентации на труд не произошло. Более того, может показаться странным и маловероятным, что в тяжелых кризисных условиях (2015 г.) каждый десятый твердо готов работать без оплаты труда. Не является ли это бравадой или каким-то артефактом?

Для исследования данного феномена был разработан индекс дефицита терминальности, который строился на основе разницы между инструментальными и терминальными значениями ответов. Диапазон его значений от -4 до $+4$ (максимум дефицита терминальности) позволил более четко отразить динамику изменений в соотношении терминальных и инструментальных ориентаций на труд у российских работников. Доля тех, кто хотел бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах, и при этом не рассматривал работу только как способ заработать, по значениям данного индекса снизилась более чем в три раза. Зеркальным по отношению к нему является индекс дефицита инструментальных ценностей, который определяется как разница между терминальными и инструментальными значениями ответов.

Распределение значений по построенному индексу дефицита терминальности оказалось близким к нормальному, что позволило использовать метод однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) для выявления значимых различий в зависимости от принадлежности к разным группам. Отношение к труду как к самозначимой ценности чаще (по данным 2015 г.) можно встретить среди профессионалов, техников и руководителей и реже среди работников сервиса и торговли, а также среди неквалифицированных рабочих, однако различия не являются существенно значимыми (коэффициент F -статистика Фишера равен 3,21 при $p = 0,002$). Незначительному повышению терминальности в отношении к труду способствуют более высокий размер получаемого дохода ($F = 3,85$), более высокий уровень достигнутого образования ($F = 3,24$) и никак не способствуют половая и возрастная принадлежность, уровень здоровья и тип организации по форме собственности. В большей мере росту терминальности в отношении к труду способствуют некоторые характеристики осуществляемой деятельности. Такие из них, как возможность благодаря своей работе оказывать помощь другим людям и выполнение интересной работы, обладают более значимым дифференцирующим потенциалом в отношении индекса дефицита терминальности (величина коэффициента F -статистика Фишера 7,26 и 6,87 соответственно).

Таким образом, можно утверждать, что терминальные ориентации на труд могут быть свойственны различным категориям российских работников независимо от профессионального статуса занятости, уровня достигнутого образования, половой и возрастной принадлежности при условии наличия в работе таких значимых характеристик, как возможность выполнять интересную работу и оказывать помощь другим людям. На позитивную роль взаимопомощи в работе современ-

ных наемных работников, в том числе на новых частных предприятиях, мы указывали ранее [11].

Терминальное и инструментальное в межстрановых сопоставлениях

Предполагается, что более полно раскрыть содержательную роль терминальных ориентаций на труд позволят межстрановые сопоставления. Во всех исследованиях отношения к труду, проведенных по программе ISSP, Россия оказывалась в аутсайдерах. Однако если, исходя из данных 2005 г., по значениям индекса дефицита терминальности она еще опережала такие страны, как Филиппины и Болгария, то в 2015 г. замкнула список стран, участвовавших в исследовании (рис. 1).

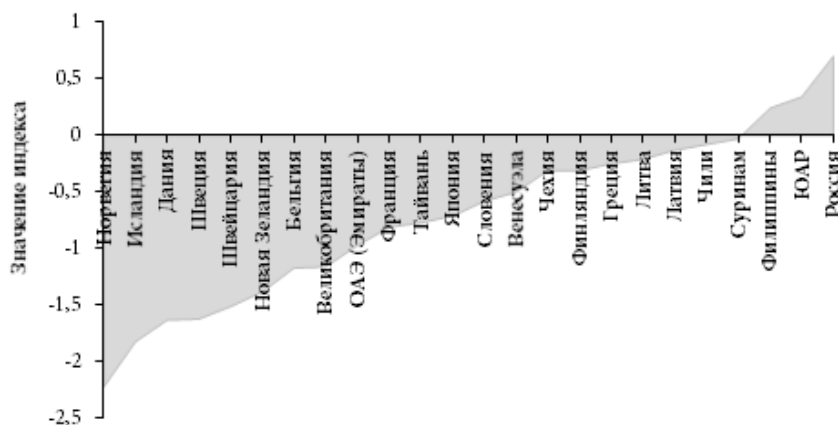


Рис. 1. Распределение стран по среднему значению индекса дефицита терминальности (диапазон: от -4 (минимум) до +4 (максимум дефицита терминальности); данные ISSP-2015)

Страны с максимальным выражением терминальных ориентаций работающего населения на труд, такие как Норвегия, Дания, Швеция, относятся к наиболее эффективно модернизированным странам Европы с преобладанием постиндустриального уклада в экономике [4, с. 24]. Уже этот факт указывает на то, что демонстрация готовности работать даже в том случае, если бы не было нужды в деньгах, является не инерционным отголоском господства идеологически окрашенных ценностей бескорыстного труда, характерных для советского времени, а признаком, по крайней мере, высокого уровня развития экономики и связанного с ним социального самочувствия работающего населения. Так, по показателю удовлетворенности трудом российские работники, по данным Европейского социального исследования 2006 г., заняли последнее место, что объяснялось прежде всего таким фактором, как низкое качество занимаемых рабочих мест [8, с. 77].

Чтобы еще более иллюстративно продемонстрировать специфику в соотношении терминальных и инструментальных ценностных ори-

ентаций, на основе взаимосвязи ответов на вопросы о согласии с анализируемыми суждениями были вычислены две противоположные типологические категории работников и показано их распределение по максимально различающимся странам (табл. 2).

Таблица 2

**Типы отношения к труду работающего населения
полярно различающихся стран по соотношению терминальных
и инструментальных ценностных ориентаций, %**

Страна	Типологическая категория		Количество валидных случаев
	«терминалисты»*	«инструменталисты»**	
Норвегия	98	2	712
Исландия	96	4	467
Дания	87	13	414
Филиппины	35	65	168
ЮАР	37	63	368
Россия	31	69	369

*«Терминалисты» — те, кто хотел бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах, и не рассматривает работу только как способ зарабатывания денег.

**«Инструменталисты» — те, кто рассматривает работу только как способ заработать и не хотел бы работать, если бы не нуждался в деньгах. При вычислении типологических категорий исключались промежуточные позиции.

Характерно, что только в лидирующих странах в выборку вычисленных типологических категорий попала бóльшая часть от числа опрошенных. Это указывает на то, что в России и других странах — аутсайдерах промежуточные ответы по данному показателю выбирались гораздо чаще, чем демонстрирующие твердую позицию в отношении к труду как к ценности.

Был проведен сравнительный анализ типологических категорий «терминалистов» и «инструменталистов» среди работающего населения Норвегии и России как полярных по отношению друг к другу стран по данному показателю. В результате анализа выяснилось, что общим для обеих стран объективным фактором роста терминальных ориентаций на труд является более высокий уровень образования, а из числа субъективных — высокий уровень идентификации с предприятием (готовность работать ради успеха предприятия более напряженно, чем требуется), нежелание менять свою работу при предоставлении такой возможности, а также такие характеристики труда, как выполнение интересной работы и возможность работать самостоятельно. Вместе с тем обнаруженные специфические факторы роста терминальности в отношении к труду показали, что если для работников в Норвегии

весьма значимыми являются организационные предпосылки, такие как наличие жесткого графика рабочего времени, то для россиян — напротив, больший уровень свободы в использовании рабочего времени: возможность выполнять работу дома в свое рабочее время, большая свобода в организации рабочего времени на предприятии. Кроме того, для российских работников значимыми факторами роста терминальных ориентаций на труд оказались качество трудовых взаимоотношений с коллегами: возможность оказывать помощь друг другу в работе, а также общаться с другими людьми на предприятии.

Таким образом, у норвежцев основания терминальности в большей мере задаются организационными условиями, более высоким качеством рабочего места, а у россиян — с одной стороны, индивидуальными (большая свобода в организации рабочего времени), а с другой — коллективными (ощущение взаимоподдержки) условиями.

Предполагается, что характер общих ценностных ориентаций на труд находит адекватное воплощение в конкретных условиях выполняемой работы. То есть признаки терминального и инструментального, если они обладают значимым и различным содержанием, будут противостоять друг другу и на уровне ценностей (притязания к важным характеристикам рабочего места), и на уровне их реального насыщения в выполняемой работе.

Терминальное и инструментальное в структуре ценностей выполняемой работы

В анкете ISSP-2015 использовались согласованные вопросы о важности для респондента восьми характеристик работы и об оценках их насыщенности в реальной производственной ситуации. Вопросы сопровождалась ответами по пятибалльной шкале. Одни вопросы интерпретировались как индикаторы терминальных ориентаций на работу и оценок их насыщенности (интересная работа, самостоятельность в работе; работа, позволяющая приносить пользу обществу, помогать другим людям, общаться с другими людьми), другие — инструментальных (высокий заработок, гарантия сохранения рабочего места, возможности для продвижения).

По степени значимости на первых двух местах у российских работников оказались такие ценности, как высокий заработок и гарантия занятости, а на последних — возможности оказывать помощь и общение с другими людьми. В Норвегии на первых двух местах — интересная работа и гарантия занятости, а на последних — возможность оказывать помощь в работе и высокий заработок.

По степени насыщенности оцениваемых характеристик как в России, так и в Норвегии (а также во всех других странах) ответ «выполняемая работа обеспечивает Вам высокий заработок» оказался самым редким. На основе согласования ответов о важности и насыщенности ценностей работы в реальной производственной ситуации

был построен индекс дефицита ценностей работы. Исходя из сравнения России с другими странами, участвовавшими в исследовании ISSP-2015, по иерархии значений индекса дефицита ценностей работы Россия ничем не отличается от этих стран. Наиболее дефицитными для работающего населения России, как и для работающих других стран мира, являются такие ценности, как высокий заработок, продвижение в работе и гарантия занятости, а наименее дефицитными — общение с другими людьми, оказание помощи в работе, возможность приносить пользу обществу. К специфическим особенностям россиян относятся более выраженный дефицит высокого заработка и самостоятельности в работе и менее выраженный — дефицит возможности оказывать помощь в работе коллегам (рис. 2).

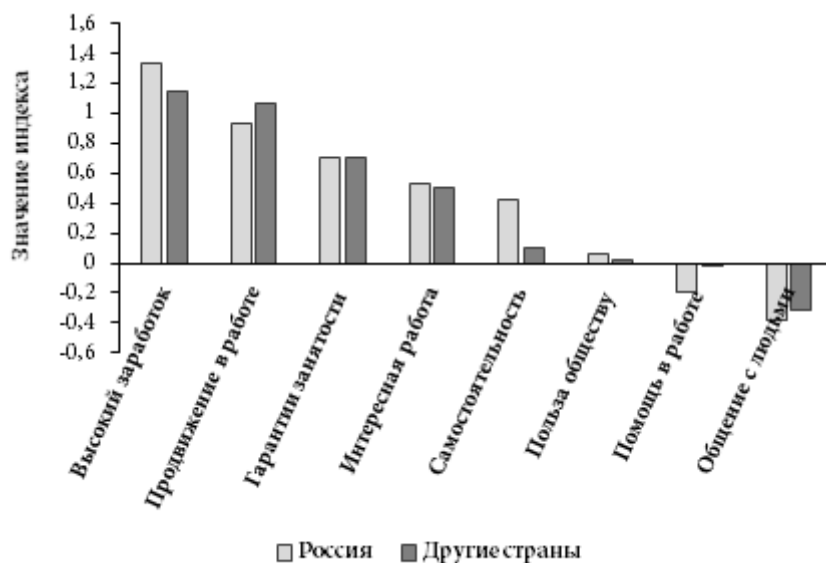


Рис. 2. Иерархия дефицитных ценностей выполняемой работы в России и в других странах

(средние значения индекса дефицита ценностей работы.

Диапазон: от -4 (минимум) до +4 (максимум); данные ISSP-2015)

Может показаться, что именно под влиянием невозможности обеспечить своим трудом достойный заработок во многом происходит «вымывание» терминальных ориентаций на труд в целом. Или на операциональном языке: чем меньше дефицит ценности высокого заработка в выполняемой работе, тем выше уровень терминальных ориентаций на труд в целом. Проверка данной гипотезы была осуществлена с помощью парных корреляций Пирсона по всем странам в целом и отдельно по каждой стране. В итоге по всем странам были обнаружены слабые положительные связи между значениями индекса дефицита терминальных ориентаций и индексов дефицита ценностей высокого

заработка ($r = 0,198$) и интересной работы ($r = 0,117$). Аналогичный характер данных взаимосвязей был обнаружен в ряде европейских стран, которые мы вслед за Н.И. Лапиным отнесли к эффективно модернизированным (Дания, Финляндия, Бельгия, Великобритания). Что же касается России, то только связь терминальных ориентаций на труд с выполняемой интересной по содержанию работой оказалась статистически значимой, а со всеми остальными, включая высокий заработок, — незначимой. Таким образом, если применительно к развитым европейским странам в определенной мере справедливо утверждение, что работа, обеспечивающая высокий заработок, может способствовать росту терминальных ориентаций на труд в целом, то применительно к России такое утверждение неправомерно.

Факторный анализ ценностных ориентаций на качества, важные при оценке места работы, позволил обнаружить характерные для людей естественные сочетания различных ценностей. Было проведено сравнение работающего населения России с работающими других стран, принимавшими участие в опросе. Факторный анализ был проведен по методу главных компонент с вращением Varimax для облегчения интерпретации полученных факторов. С этой же целью сохранялись факторы с нагрузкой более 0,3 (табл. 3).

Таблица 3

**Факторная структура значимых ценностей работы
у работающего населения России и 23 стран мира**
(метод главных компонент, вращение Varimax, факторные нагрузки)

Значимые ценности	Факторы			
	Россия, N = 897 чел.		Другие страны, N = 17 209 чел.	
	фактор 1, инф. 35%	фактор 2, инф. 25%	фактор 1, инф. 31%	фактор 2, инф. 21%
гарантия сохранения рабочего места		0,747		0,650
высокий заработок		0,810		0,823
хорошие возможности для продвижения	0,404	0,597		0,707
интересная работа	0,542	0,583	0,549	
возможность работать самостоятельно	0,595		0,582	
возможность оказывать помощь другим людям	0,851		0,814	
возможность приносить пользу обществу	0,799		0,775	
возможности для общения с другими людьми	0,763		0,706	

В результате как по России, так и по другим странам были выявлены два фактора, объясняющие в совокупности более 50% дисперсии анализируемых признаков.

Первый, более информативный, фактор, включающий переменные с наибольшей факторной нагрузкой — возможность оказывать помощь в работе и приносить пользу обществу, — может быть назван фактором важности терминальных ценностей в работе, а второй, образуемый в России из ценностей высокого заработка и гарантии занятости, а в других странах — высокого заработка и возможностей для продвижения, — фактором важности инструментальных ценностей в работе.

При более детальном факторном анализе с разбиением массива по отдельным странам выяснилось, что по ряду стран, прежде всего европейских (Бельгия, Швейцария, Финляндия, Франция, Исландия, Норвегия, Швеция и Новая Зеландия), помимо двух указанных факторов выделяется третий, образуемый из корреляции переменных самостоятельной и интересной работы. Поскольку ценности интересной и самостоятельной работы наиболее сильно коррелируют с ценностями возможности приносить пользу обществу и оказывать помощь другим людям, выявленные особенности в этих странах могут свидетельствовать о более полном и развитом проявлении терминальности в отношении к работе, чем о признаках инструментальности.

Таким образом, можно утверждать, что терминальные и инструментальные виды ценностных ориентаций на выполняемую работу имеют универсальный характер и обладают самозначимым содержанием.

Еще одним подтверждением свойств терминальных и инструментальных ориентаций на труд образовывать противостоящие друг другу факторы стали ответы респондентов о наличии в выполняемой ими работе значимых ценностей. Здесь, как и в предыдущем случае, результаты факторного анализа обнаружили те же феномены (табл. 4).

Первый, наиболее информативный, фактор в России образовали ценности инструментального характера — высокий заработок и возможности для продвижения; второй — терминального, а именно — работа обеспечивает возможность общаться с другими и приносить пользу обществу. В других странах, напротив, более информативным оказался фактор терминальных ценностей.

Анализ взаимосвязей выявленных факторов с характеристиками работников и различных сторон труда показал, что наиболее явным отличием российских работников с максимально выраженным фактором инструментальных ценностей (пятая квинтиль) является более высокий размер зарплаты (приблизительно на 5 тыс. руб. больше, чем среди работников с максимально выраженным фактором терминальных ценностей). К этому можно добавить и более молодой возраст первой категории работников — примерно на три года. Характерно,

что почти такие же различия по размеру зарплаты и возрасту в зависимости от принадлежности к сравниваемым факторам были обнаружены у работников Норвегии.

Таблица 4

Факторная структура воплощения ценностей работы у работающего населения России и 23 стран мира

(метод главных компонент, вращение Varimax, факторные нагрузки)

Выполняемая работа	Факторы			
	Россия, N = 897 чел.		Другие страны, N = 17209 чел.	
	фактор 1, инф. 35%	фактор 2, инф. 28%	фактор 1, инф. 29%	фактор 2, инф. 25%
обеспечивает гарантию сохранения рабочего места	0,635			0,581
обеспечивает высокий заработок	0,875			0,815
дает возможности для продвижения	0,834			0,786
является интересной	0,685	0,376	0,555	0,476
дает возможность работать самостоятельно	0,589	0,402	0,399	0,379
дает возможность оказывать помощь другим людям	0,331	0,754	0,821	
дает возможность приносить пользу обществу		0,789	0,788	
дает возможность для общения с другими людьми		0,835	0,714	

Однако утверждать на этих основаниях, что приверженность инструментальным ценностям в работе влечет за собой ее большую продуктивность, чем приверженность терминальным ценностям, было бы преждевременно. По ряду показателей наличие терминальных ценностей, образовавших самостоятельный фактор, указывает во взаимосвязи с другими сторонами труда на качества, весьма важные для самого работника, его социального самочувствия и для всей организации. Такие работники в отличие от «инструменталистов» значимо чаще повышали квалификацию; могут использовать прошлый опыт в своей работе; утверждают, что работа не мешает их семейной жизни; выше оценивают отношения между коллегами по работе; гордятся своей работой и тем, что трудятся на данном предприятии.

Итоговые замечания

За годы реформ у российских работников произошло возвышение ценности заработка над всеми остальными мотиваторами к труду. Несомненно, это было связано прежде всего с проблемой адаптации к новым, рыночным условиям труда и жизни, а также с открывшимися

возможностями зарабатывать сколько сможешь, в том числе за счет вторичной и неформальной занятости. Одновременно происходило «вымывание» ценностей, выходявших за рамки материального интереса, особенно тех, которые имели идеологическую подоплеку советского строя. В итоге терминально значимые ценности оказались на периферии ценностного выбора, а новые, актуальные для становления работника рыночного типа, не стали определяющими. То, что дефицит терминальных ценностей среди работающего населения России, по данным исследования ISSP-2015, оказался максимально значимым по сравнению с остальными странами мира, рассматривается нами как весьма тревожный факт, который должен стать важным объектом для управления со стороны государства и бизнеса.

Проведенный анализ показал, что, несмотря на периферийное значение терминальных ценностей, они обладают потенциалом образовывать самостоятельные факторы с весьма актуальным для социального самочувствия работника и развития организации содержанием.

По иерархии показателей дефицита ценностей в выполняемой работе население России ничем не отличается от работников других стран мира. Однако по степени обеспечения высоким заработком посредством своей работы россияне значимо отстают от работающих абсолютного большинства европейских стран, принимавших участие в исследовании ISSP-2015 (за исключением Греции и Литвы), а по возможности оказывать помощь в работе другим людям так же значимо их опережают.

Сегодняшний потенциал сохранения терминальных ценностей в работе в основном обеспечивается за счет собственных возможностей и приоритетов работников, подкрепляемых остаточными культурными традициями коллективности в труде. Сохранившаяся незначительная доля работников с выраженными терминальными ориентациями на труд не является референтной для других категорий работников и не имеет шанса на увеличение в условиях снижения ценностей творческого, высококвалифицированного труда. В отличие от развитых европейских стран, в России повышение терминальных ориентаций на труд в большей мере обусловлено интересом к выполняемой работе, а не возросшим заработком.

Для менеджмента терминальные ориентации работников на труд пока не являются объектом внимания. Вместе с тем неумолимый переход к постиндустриальному укладу требует воплощения в труде новых ценностей, превалирующих над примитивом заработка как такового.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байлук В.В. Ценности профессиональной самореализации личности // Педагогическое образование в России. 2015. № 3. С. 19–26.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. — 390 с.

3. *Бессокирная Г.П.* Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 94–105.
4. *Лапин Н.И.* Человеческие измерения модернизации России в международном контексте // Инновации. 2012. № 5. С. 19–26.
5. *Магун В.С.* Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы. Материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М.: ИНСОР, 2009. С. 88–101.
6. *Магун В.С., Монусова Г.А.* Иерархии трудовых ценностей в европейских странах // XIV Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 4-х кн. Кн. 3 / Отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: Издательский дом ВШЭ, 2014. С. 516–526.
7. *Маркс К.* Критика Готской программы // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 19. 2-е изд. М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. С. 9–32.
8. *Монусова Г.А.* Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. С. 74–83.
9. Россия в Европе: по материалам международного проекта «Европейское социальное исследование» / Под общ. ред. А.В. Андреевской и Л.А. Беляевой. М.: Academia, 2009. — 384 с.
10. *Темницкий А.Л.* Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 47–55.
11. *Темницкий А.Л.* Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12. С. 62–72.
12. *Темницкий А.Л.* Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // Социологические исследования. 2005. № 9. С. 54–63.
13. *Юнгер Э.* Рабочий. Господство и гештальт; Тотальная мобилизация; О боли / Пер. с нем. А.В. Михайловского; Под ред. Д.В. Складнева. СПб.: Наука, 2000. — 539 с.
14. *Rokeach M.* The nature of human values. New York: Free Press, 1973. — 438 p.

Дата поступления: 30.05.2017.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL.

2017. Vol. 23. No. 3. P. 144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.3.5368

A.L. TEMNITSKIY

Moscow State Institute of International Relations (MGIMO);
Institute of Sociology of FCTAS RAS; Moscow, Russian Federation.

Alexander L. Temnitskiy — Associate Professor, the Sociological Department of Moscow State Institute of International Relations (MGIMO); Senior Researcher, Institute of Sociology of the FCTAS RAS. **Address:** MGIMO University 76, Prospect Vernadskogo, 119454, Moscow, Russian Federation. **Phone:** +7 (926) 967-29-21. **Email:** a.temnitskiy@inno.mgimo.ru.

THE CORRELATION BETWEEN TERMINAL AND TOOL LABOR ORIENTATIONS AMONG RUSSIA'S EMPLOYED POPULATION (A COMPARATIVE ANALYSIS)

Abstract. Terminal orientations towards labor are significant as they emphasize the latter's primary role as a vital value and a means of self-realization for a person, regardless of the rewards. This article defines the state, relationship and dynamics for change in the tool and terminal types of value orientations of Russia's employed population when it comes to labor and working activity. The analysis is based on international research data from studies on attitude towards labor carried out under the ISSP program in 1998, 2005 and 2015. The terminal approach to labor is considered to be a rare but necessary type of value orientation for a worker's personal development and for the development of society as a whole. The problem is especially crucial due to the minor significance of terminal values of labor in Russia when compared to other world countries which took part in ISSP research in 2015.

This article proves that, in contrast to developed European countries, any increase in terminal labor orientations in Russia would not have anything to do with an increase in monetary rewards. Terminal orientations among Russia's employed population can usually be attributed to an interesting job. Based on factor analysis of values important to workers in Russia and other countries, it can be argued that terminal and tool types of value orientations create opposing factors. Such values as the opportunity to be a useful member of society and to be able to provide assistance to other people – these are the ones which play a crucial role in the formation of such a factor as terminal labor orientations.

Keywords: terminal and instrumental labor values; values of current working activity; attitude towards work; content of labor; employed population.

For citation: Temnitskiy A.L. The Correlation Between Terminal and Tool Labor Orientations among Russia's Employed Population (A Comparative Analysis). *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2017. Vol. 23. No. 3. P. 144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.3.5368

REFERENCES

1. Bailuk V.V. Values of professional self-realization of personality. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. 2015. No. 3. P. 19–26. (In Russ.)
2. Bauman Z. Individualized Society. [Russ. ed.: *Individualizirovannoe obshchestvo*. Transl. from Eng.; Ed. by V.L. Inozemtsev. Moscow: The Logos publ. Moscow: Logos publ., 2005. 390 p.]
3. Bessokirnaya G.P. Have the motives for labor of workers in post-Soviet Russia changed? *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2017. No. 1. P. 94–105. (In Russ.)
4. Lapin N.I. Human dimensions of Russia's modernization in the international context. *Innovatsii*. 2012. No. 5. P. 19–26. (In Russ.)
5. Magun V.S. Dynamics of labor values of the Russian population (1991–2007). *Sotsial'no-trudovye otnosheniya: problemy i perspektivy. Materialy Pervogo germano-rossiiskogo foruma "Formirovanie sotsial'noi politiki"*. [Social and labor relations: Problems and prospects. Materials of the First German-Russian Forum "Formation of social policy".] Moscow: INSOR publ., 2009. P. 88–101. (In Russ.)
6. Magun V.S., Monusova G.A. Hierarchies of labor values in European countries. *XIV Aprel'skaya mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva. V 4-kh kn. Kn. 3.* [XIV April International Scientific Conference on the Problems of Development of the Economy and Society. In four books. Book. 3.] Ed. by E.G. Yasin. Moscow: Izdatel'skii dom VShE publ., 2014. P. 516–526. (In Russ.)

7. Marx K. Criticism of the Gotha Program. Marx K., Engels F. *Sochineniya*. [Works.] Vol. 19. 2nd ed. Moscow: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoi literatury publ., 1961. P. 9–32. (In Russ.)
8. Monusova G.A. Satisfaction with work: cross-country comparisons. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2008. No. 12. P. 74–83. (In Russ.)
9. *Rossiya v Evrope: po materialam mezhdunarodnogo proekta "Evropeiskoe sotsial'noe issledovanie"*. [Russia in Europe: Based on the materials of the international project "European Social Research".] Ed. by A.V. Andreenkova and L.A. Belyaeva. Moscow: Academia publ., 2009. 384 p. (In Russ.)
10. Temnitskiy A.L. Formation of a hired employee of a market type in the transformation of property relations. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2014. No. 5. P. 47–55. (In Russ.)
11. Temnitskiy A.L. Collectivist orientations and practices of labor behavior. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2008. No. 12. P. 62–72. (In Russ.)
12. Temnitskiy A.L. Attitude towards the labor of workers in Russia and Germany: terminal and instrumental. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2005. No. 9. P. 54–63. (In Russ.)
13. Younger E. *Rabochii. Gospodstvo i geshtal't; Total'naya mobilizatsiya; O boli*. [The worker. Domination and Gestalt; Total mobilization; About pain.] Transl. from Germ. By A.V. Mikhailovskii; Ed. by D.V. Sklyadnev. St Petersburg: Nauka publ., 2000. 539 p. (In Russ.)
14. Rokeach M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973. 438 p. (In Russ.)

Received: 30.05.2017.
