

---

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В РОССИИ: ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

---

### Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия<sup>1</sup>

А.Г. ЭФЕНДИЕВ\*, А.С. ГОГОЛЕВА\*\*,  
А.В. ПАШКЕВИЧ\*\*\*, Е.С. БАЛАБАНОВА\*\*\*\*

\*Азер Гамидович Эфендиев – доктор философских наук, ординарный профессор, Департамент социологии, директор Центра исследований социальной организации труда и деловой сферы, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 110100, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: efendiev@hse.ru

\*\*Анна Сергеевна Гоголева – кандидат социологических наук, доцент, Департамент социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 110100, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: agogoleva@hse.ru

\*\*\*Анна Валерьевна Пашкевич – кандидат социологических наук, доцент, Департамент социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 110100, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: apashkevich@hse.ru

\*\*\*\*Евгения Сергеевна Балабанова – доктор социологических наук, профессор, Департамент социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 110100, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: balabanova@hse.ru

**Цитирование:** Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Пашкевич А.В., Балабанова Е.С. (2020) Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия // Мир России. Т. 29. № 2. С. 108–133. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133

*Противоречивость изменений в сфере труда требует пересмотра подходов к изучению ценностно-мотивационных основ трудовой деятельности. В данной статье трудовая деятельность представлена как динамично развивающаяся система, элементами которой являются ценностно-ориентационная основа, конкретные трудовые практики в существующей социально-экономической ситуации и мотивация трудовых практик. Проводится различие ценностных диспозиций и реальной мотивации труда как реакции сотрудника на условия, которые ему предоставляет конкретное рабочее место или та профессия, в рамках которой он работает. На основе эмпирического исследования 1423 российских работников изучаются факторы формирования действующих ролевых*

---

<sup>1</sup> Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

стандартов трудовой деятельности российских работников, проводится оценка роли трудовых диспозиций и ценностей сотрудников в этих процессах, а также выявляется значимость социально-экономических условий рабочих мест и профессий.

Результаты исследования показали, что при безусловном доминировании материалистических ценностей обнаруживаются существенные профессионально-отраслевые различия в актуализации ценностей, ориентированных на личностное развитие. Было обнаружено, что наличие ценностного приоритета «Ориентация на самореализацию и профессиональное развитие» значимо связано с позитивной нормативной моделью индивидуального трудового поведения, и в сочетании с ориентацией на «Возможность получения новых знаний, умений» отрицательно связано с негативной моделью индивидуального трудового поведения. Помимо этого, было выдвинуто предположение о благотворном влиянии содержания профессии на формирование мотивации добросовестного, высокопрофессионального труда. Среди внешних факторов решающую роль в формировании и поддержании трудовой мотивации играют конкретный коллектив и принятые в нем нормы.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, трудовые ценности, ролевые стандарты, российские работники, трудовое поведение, трудовые практики

Современные процессы в сфере труда характеризуются предельным многообразием и во многом носят разнонаправленный характер: прогрессивная тенденция интеллектуализации труда соседствует с сохраняющимися индустриальными или даже архаичными формами трудовой деятельности [Valdés, Barley 2016; Freddi 2008; Бузгалин 2017]. Рост личной автономии в работе и индивидуализация трудовых отношений могут сочетаться с уменьшением социальных обязательств работодателя [Blazejewski, Walker 2018], с увеличением социальной незащищенности работника [Hauff, Kirchner 2014; Анисимов 2017; Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова 2015] и с повышенными ожиданиями роста безработицы [Eichhorst, Hinte, Rinne, Tobsch 2017].

В настоящее время переход от индустриальных к постиндустриальным технологиям вызывает коренные изменения в сфере труда [Ottosson, Matiaske, Fietze 2017]. Они относятся к профессиональным структурам и к возникновению новых интеллектуально насыщенных специальностей [Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова 2015; Valdés, Barley 2016; Autor 2015]. Эти изменения также касаются и социальной организации труда, его духовно-мотивационной структуры, системы ориентаций, установок и институционально-ролевых образцов трудового поведения [Inglehart, Baker 2000; Acemoglu 2002; Parboteeah, Cullen, Paik 2013]. Эти во многом глобальные процессы в современном российском обществе протекают на фоне многолетней экономической депрессии, сопровождающейся падением уровня жизни многих работников и усилением их социальной уязвимости (например, [Гужавина, Ластовкина, Озерова 2016]). В результате деформируются как моральные диспозиции, так и ролевые стандарты трудовой деятельности, что усложняет проблемы, характерные для эпохи перехода от индустриального к постиндустриальному труду.

Изучение изменений в сфере труда требует совершенствования теоретических и эмпирических подходов к исследованию проблематики. В первую очередь

это относится к ключевой для социологии теме – анализу ценностно-мотивационной основы трудовой деятельности. Между тем в теоретическом и эмпирическом познании духовных побудительных сил трудовой деятельности накопилось много проблем, разночтений и дискуссий. Их решение необходимо не только для развития научно-социологического понимания труда в современную эпоху, оно имеет существенное практическое значение для прогнозирования и управления трудовым поведением работников.

**Первое**, что необходимо отметить: понятия трудовых ценностей и мотивов для многих авторов становятся взаимозаменяемыми, идентичными как по содержанию, так и по методике их измерения [Сорокина 2018]. Г. Бессокирная в своем обзоре подводит итоги исследований трудовой мотивации в современной России [Бессокирная 2016] и показывает, что доминирующими моделями являются две: методика В.А. Ядова, основанная на оценке удовлетворенности различными аспектами работы [Здравомыслов, Ядов 2003], и оценка важности различных аспектов работы, используемая в межстрановых сравнениях [Магун 2009]. Трудовые ценности и мотивы в большинстве рассмотренных эмпирических исследований опираются на вторую модель, где ценности понимаются как желаемое, отражающее значимое для работника (например, [Магун, Монусова 2014; Сорокина 2018; Стребков, Шевчук 2017; Lyons, Higgins, Duxbury 2010]), а концептуализация чаще всего реализована в формате выявления корневых ценностных ориентаций, объединяющих несколько частных мотивов, или построения иерархии ценностей с выделением наиболее значимых, приоритетных из них. По сути, при таком подходе не делается различий между генеральными обобщенными представлениями о желательном, выступающими и идеалами, и критериями оценки трудовой деятельности, с одной стороны, и непосредственными побудительными силами трудового поведения в конкретной профессии, в конкретной организации, в конкретных условиях труда, с другой.

Подобное отождествление ценностей и мотивов, помимо прочего, ведет к сглаживанию различий между ценностно-ориентационной структурой трудовой деятельности и системой непосредственных мотивов, учитывающих не только ценностные предпочтения акторов, но и всю гамму реальных актуальных условий труда, сложившихся трудовых практик и ролевых образцов. Между тем подобное различие получило свое научно-эмпирическое обоснование [Здравомыслов, Ядов 2003].

**Второе**. Отождествление ценностей и мотивов ведет к сведению достаточно сложного, крайне противоречивого процесса становления и развития духовной побудительной основы трудового поведения лишь к одному, относительно легко поддающемуся эмпирическому исследованию, – ценностям, предпочтениям и приоритетам в сфере труда.

**Третье**. Отождествление ценностей и мотивов имеет и другое последствие для научно-социологического осмысления духовных движущих сил трудовой деятельности. Происходит нивелирование значимости внешних социально-экономических факторов трудовой деятельности в процессе формирования ценностно-мотивационной системы (причем как ценностей, так и конкретных мотивов реального трудового поведения).

Трудовая мотивация долгое время рассматривалась как исходящий от самой автономной личности «сгусток» психической когнитивно-эмоциональной энергии с уже сложившимися предпочтениями, установками, критериями желательного

и допустимого. Большинство авторов рассматривают структуру трудовых мотивов, опираясь на представления о потребностях, которые человек удовлетворяет посредством работы. При этом вопросы формирования ожиданий работников о том, какие потребности могут быть удовлетворены в конкретной профессии или на отдельном рабочем месте, практически не поднимаются [Duffy, Sedlacek 2007], в лучшем случае ограничиваются оценкой совместимости ценностей сотрудника с ценностями профессии или рабочего места [Swaney, Allen, Casillas, Hanson, Robbins 2002]. Изменения в обществе, в экономике, на рынке труда также пока остаются на периферии эмпирических исследований трудовых мотивов, хотя на уровне жизненных ценностей были показаны существенные сдвиги в ориентациях в условиях экономических изменений [Inglehart, Baker 2000].

Этот «личностно-центризм» и оторванность от реальных социально-экономических условий, как мы считаем, существенно снижают возможности понимания ценностно-мотивационных основ трудовой деятельности современного работника. Модели мотивации, сформированные в индустриальную эпоху, исходили из принципиальной схожести социально-экономических условий развития разных профессиональных категорий работников, что оправдывало социально-психологический фокус на личность работника – его ценностные приоритеты, представления о справедливости, эмоции и восприятия [Виноградова, Юрова 2011]. Мы обращаем внимание на необходимость исследования мотивации в реальной профессиональной социально-экономической ситуации: с каким содержанием они реализуются на конкретном рабочем месте. Таким образом, мы выделяем реальную мотивацию труда как результат адаптации или реакции сотрудника, его ценностей на те условия, которые ему предоставляет конкретное рабочее место или та профессия, в рамках которой он работает [Ядов 2013; Бессокирная 2016; Сорокина 2018], и отделяем ее от представлений о том, какова роль труда в жизни человека, какие жизненные потребности могут быть реализованы в работе.

Изучение трудовых ценностей нередко доминирует и отделено от анализа реальных мотивов, реализуемых «здесь и сейчас» в трудовой деятельности. Ценности предстают как автономные диспозиционные сущности, с которыми актуальный мотив оказывается слабо связанным [Бессокирная 2016]. В имеющихся на сегодняшний день эмпирических исследованиях авторы предпочитают сосредоточиться на первом из этих элементов ценностно-мотивационной системы, тогда как в современных условиях только их одновременная оценка и соотношение позволяют раскрыть всю противоречивую динамику трудового поведения.

**Четвертое.** Эмпирическая база исследований трудовых ценностей часто ограничена представителями одной профессии, отрасли и организации (например, [Шматко, Волкова 2017; Темницкий 2018]), что не позволяет выявить контекстуальные и профессионально-отраслевые особенности трудового поведения.

## **Модель трудовой мотивации**

Результаты эмпирических исследований последних лет позволяют предположить, что реальная мотивация к труду на определенном рабочем месте

выступает как сложноорганизованная, динамичная реакция на социально-экономические условия, которые характеризуют конкретную ситуацию трудовой деятельности [Эфендиев, Балабанова, Гоголева 2010; Балабанова, Эфендиев 2015; Эфендиев, Гоголева, Балабанова 2017]. Именно условия реальной трудовой деятельности заставляют скорректировать, а иногда и пересмотреть жизненные и трудовые приоритеты, приземляют амбиции и притязания, сформированные у личности.

В рамках предлагаемой реактивной модели трудовой мотивации последняя представляет собой взаимодействие внутриличностных интенций, предпочтений, идеалов (1) с социальными функциями, содержанием труда как профессии и (2) с условиями конкретного рабочего места, реальными трудовыми практиками. Таким образом, в центре внимания находится единство ценностно-мотивационной основы трудовой деятельности и практико-деятельностных структур в определенных социально-экономических условиях. Трудовая деятельность рассматривается нами как динамично развивающаяся система, элементами которой являются ценностно-ориентационная структура (представления о желательном в сфере труда) и конкретные трудовые практики (системы поступков) в существующей социально-экономической ситуации.

Важно отметить, что подобное понимание реальных мотивов трудовой деятельности исходит из возможности существенного разрыва между идеальным, абстрактными жизненными и трудовыми ценностями, с одной стороны, и реальными мотивами, обуславливающими поступки человека в конкретных обстоятельствах. Мы исходим из ведущей роли конкретных социально-экономических условий для формирования реальной мотивации трудовой деятельности.

Общая схема мотивационного процесса трудовой деятельности в рамках нашей аналитической модели такова. Индивидуальная модель желательной для индивида трудовой деятельности преломляется через конвенционально принятую модель профессии, практических условий труда на конкретном рабочем месте и лишь после этого становится мотивацией реальной трудовой деятельности, которая воплощается в трудовом поведении. Трудовые диспозиции в виде ценностей, жизненных приоритетов личности и представлений о желательном преломляются через призму того, что возможно в этой профессии, насколько работник этой профессии квалифицирован и востребован на рынке труда, что диктуется конкретными условиями работы. В результате этого взаимодействия и формируется мотивация трудовой практики отдельно взятого работника. Логика данной работы отражает схему описанного мотивационного процесса – ценностную структуру, трудовую практику и мотивацию труда на рабочем месте.

Изложенные выше основные подходы к изучению ценностно-мотивационной сферы трудового поведения работника были реализованы в эмпирическом исследовании, основные задачи которого были направлены на решение двух взаимосвязанных комплексов вопросов: во-первых, анализа основных тенденций формирования ценностной структуры трудового поведения, определения роли социально-экономических факторов в развитии и поддержании системы ценностей, во-вторых, выявления движущих сил и основных тенденций, пути формирования реальной мотивации трудовой деятельности на конкретном рабочем месте.

## Организация и выборка исследования

Эмпирический анализ построен на результатах стандартизованного опроса (формализованное интервью) 1423 сотрудников российских организаций частной формы собственности, проведенного авторами исследования осенью 2016 г. Опрашивались штатные сотрудники (рядовые работники, специалисты, руководители нижнего и среднего звена, которые имели постоянную официальную занятость не менее 30 часов в неделю) в возрасте от 20 до 65 лет, работающие по основной деятельности для организации не менее 6 месяцев. Опрос проводился в Москве и 14 городах – областных центрах 8 федеральных округов РФ. Была использована многоступенчатая квотная территориально-поселенческая выборка. Отраслевой разрез выборки разрабатывался на основе выделения 7 групп отраслей, сформированных с учетом размера средней оплаты труда и общих характеристик труда. Количество опрошенных в каждой из этих семи групп было рассчитано исходя из общей численности занятых в каждой из отрасли, включенных в группу (количество опрошенных по отраслям представлено в *таблице 1*). Мужчины составили 57% выборки, руководители – 19%; средний возраст респондентов – 41 год.

Таблица 1. Структура выборочной совокупности по отраслям

Отрасль	№, чел.	%
Финансы и страхование	76	5,3
Услуги, бытовой сервис	159	11,2
Информационные технологии, телекоммуникации	61	4,3
Розничная торговля, общественное питание, индустрия гостеприимства	239	16,8
Легкая и пищевая промышленность	95	6,7
Машиностроение и химическая промышленность	270	19,0
Транспорт, энергетика, строительство	523	36,7
<i>Всего</i>	<i>1423</i>	<i>100</i>

## Ценностно-ориентационная основа трудовой деятельности российского работника

Работник, включаясь в трудовую деятельность, имеет определенные представления о желательном труде, в которых реализованы его ценностные ориентации в сфере труда. В повседневной трудовой жизни ценности проявляются в алгоритмах трудовых практик актора, постоянно участвуя в нравственных оценках, переживаниях ситуаций, связанных с рабочими буднями. Соответствие этих алгоритмов вызывает удовлетворенность и вдохновение, а отклонения реальных

практик от желаемого, наоборот, – разочарование и желание сменить профессию или место работы.

Разумеется, нельзя недооценивать роль ценностно-ориентационной основы трудовой деятельности личности как автономного социального субъекта. Вместе с тем ценности могут быть основной движущей силой трудового поведения, а мотивы – своеобразным зеркальным отражением этих ценностей лишь в условиях абсолютной свободы выбора. Как мы покажем ниже, в реальной практике люди вынужденно подчиняются логике социально-экономических явлений и нормативным стандартам трудового поведения, принятым в конкретной организации. И нередко социально-экономический контекст трудовой деятельности таков, что индивидам приходится действовать не в полном соответствии, а иногда и вопреки своим ценностным установкам.

Свобода в сфере труда, в отличие от других сфер человеческой жизни (досуг, семья), как показано В.А. Ядовым, имеет существенные ограничения [Ядов 2013], что вполне объяснимо: именно в трудовой деятельности человек вступает в институционально-высокообязывающее и достаточно жестко контролируемое взаимодействие с другими. Помимо этого, нельзя не отметить и другие социально-экономические факторы: востребованность работников определенной профессии, состояние регионального рынка труда, возраст работника, его квалификацию, материальное положение. Ценностные приоритеты и убеждения поддерживаются, корректируются (подчас существенно) именно в этих внешних социально-экономических рамках. Отметим также, что нередко ценности трактуются как незыблемые и неизменные абсолюты. Кроме этого, остается открытым вопрос о детерминантах ценностно-мотивационной эволюции в сфере труда. Проблемы трансформации ценностей на разных стадиях жизни работников и в условиях существенных социально-экономических изменений появляются лишь в единичных работах [Jin, Rounds 2012; Inglehart, Baker 2000]. Соглашаясь с тем, что ценности меняются достаточно медленно, мы в то же время считаем, что многократное отклонение реальной практики от ценностно-желательных представлений способно медленно, но верно «заземлить» ценности и сделать их менее ригидными.

Наша задача состоит в выявлении роли социально-экономических факторов в развитии трудовых ценностей, и главным образом нас интересует соотношение ценностных ориентаций на материальное вознаграждение и на самореализацию в труде. Именно данное противопоставление часто используется при выделении внешней и внутренней мотивации, в частности для оценки изменений в структуре мотивов [Jin, Rounds 2012]. Если первая функция труда ориентирована на обеспечение исходных условий существования индивида, его материального благосостояния, то функция самореализации и профессионального развития нацелена на удовлетворение высших потребностей работника как личности. Рядом теоретиков было выдвинуто предположение, что с развитием общества ценности, относящиеся к содержательным аспектам работы, становятся все более значимыми, а ориентация на внешние стимулы должна снижаться. Однако эмпирические результаты межстранового сравнения показали лишь частичное подтверждение, поскольку связь между степенью развитости постиндустриальных условий и нематериалистическими ценностями оказалась отрицательной, хотя все же негативная связь с ориентацией на внешние стимулы и была найдена [Parboteeah, Cullen, Paik 2013].

Исходным пунктом нашего анализа является исследование общей структуры потребностей и ценностей личности российских работников. Чем же для него является труд – важнейшей сферой самоутверждения или вынужденным средством для удовлетворения иных, более важных потребностей и интересов? Мы выделяем три теоретические модели соотношения ориентации на материальное вознаграждение и на самореализацию и профессиональное развитие. Первая модель – безусловное первенство ориентации на материальное вознаграждение; вторая предполагает гармонизацию меркантильных ориентаций и ориентаций на саморазвитие в труде; третья – абсолютное доминирование ориентаций на саморазвитие в труде при умеренной ориентированности на материальное вознаграждение.

Для анализа особенностей функционирования системы трудовых ценностей респондентам был предложен ряд вопросов о приоритетах в системе трудовых ценностей (без ограничения количества выборов). Для ответа на вопрос «Что наиболее важно для Вас в жизни, к чему Вы в первую очередь стремитесь?» была использована модель альтернативного ранжирования. Респондентов просили расположить в порядке значимости все варианты ответов от 1 до 9, где 1 – наиболее важное для него, 9 – наименее важное (таблица 2).

Таблица 2. Иерархия значимых жизненных ценностей с использованием альтернативного ранжирования, %

Жизненные ценности	I место	II место	III место	Сумма I – III мест, %
Интересная работа	8	14	21,4	43,4 (III)
Семья, благополучие близких и детей	49,3	20,2	8,4	78 (I)
Материальный достаток	26,4	35,9	13,4	75,7 (II)
Достижение высокой должности	2,7	4,5	7,6	14,8
Личный покой, отсутствие волнений, неприятностей	4,4	9,7	14,6	28,7 (IV)
Образованность, культурный кругозор	1,3	2,4	5,2	8,7
Уважение к себе со стороны коллег, друзей	2,2	4,2	11,2	17,6
Моральное совершенство; честность, доброта, жизнь в соответствии с совестью	2,5	4,5	7,8	14,8
Ощущение себя профессионалом, мастером своего дела	3,2	4,6	10,4	18,2 (V)

Еще одним инструментом стал вопрос о трудовых ценностях, где за основу был взят известный инструмент изучения трудовых ценностей Р. Инглхарта [Inglehart 2000]. При ответе на него респондент мог выбрать любое число ответов (таблица 3).



Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Если говорить о Вашем отношении к работе, какие ее стороны Вы считаете наиболее важными?», % ко всем опрошенным (число ответов не ограничено)

Трудовые ценности	%
Размер оплаты	84
Надежное место работы	57
Удобный график работы	56
Соответствие работы способностям	28
Работа, на которой Вы чувствуете, что можете чего-то достичь	28
Интересная, творческая работа	34
Работа, вызывающая уважение людей	20
Возможность получать новые знания, умения	19
Возможность проявлять инициативу	16
Ответственная работа	15
Не слишком напряженная работа	15
Большой отпуск	9

Приведенные в *таблицах 2 и 3* данные свидетельствуют о безусловном доминировании меркантильных ценностей в системе трудовых ценностей российских работников.

Трудовые ценности, перечисленные в *таблице 3*, были положены в основу кластерной модели методом К-средних, близкой к раскладке результатов в иерархическом анализе<sup>2</sup>. Были выделены 4 группы работников, причем для всех групп оказался значимым размер оплаты. Но для группы из 202 респондентов (14% опрошенных) стало привлекательным большое число ценностей как моральных, так и ориентированных на личностное развитие. Вторая группа из 227 респондентов (16% опрошенных) сделала акцент на размере оплаты и интересной работе. Оставшиеся две группы, объединившие 70% выборки, отдали безусловный приоритет таким меркантильным аспектам, как размер оплаты, надежное место работы и комфортная работа. Таким образом, можно утверждать, что из трех упомянутых выше моделей соотношения ориентации на материальное вознаграждение и на самореализацию безусловно доминирующей моделью являются меркантильные ориентации на труд.

<sup>2</sup> Каждая из обозначенных переменных (трудовых ценностей) представляла собой числовой вектор со значениями от 1 до 12: на какое место по значимости (из 12) каждый из респондентов ставит ту или иную ценность. Были опробованы и иерархические модели с разным числом кластеров. Итоговой классификационной моделью стал вариант быстрой классификации (методом К-средних), где результаты по интерпретации были достаточно схожими со случаем 4-профильного решения в иерархической модели (реализованной алгоритмом Варда (*Ward's method*)).

Таблица 4. Регрессионные модели с зависимой переменной индекса «Ориентация на самореализацию и профессиональное развитие», стандартизированные  $\beta$ -коэффициенты

Переменные (регрессоры)	Модель 1 (руководители)	Модель 2 (рядовые работники)
Выраженно высокий уровень жизни: материальное благополучие и свобода в деньгах (1 = «да», 0 = «нет»)	,034	,072**
Высшее образование (1 = «да», 0 = «нет»)	,146*	,150***
Востребованность на рынке труда: получали предложения о трудоустройстве в другие компании за последний год (1 = «определенно нет»... 5 = «определенно да») <sup>3</sup>	,126*	,152***
Общий трудовой стаж (натуральный логарифм числа лет трудового стажа)	–,001	–,182***
Отраслевой профиль: финансы, страхование, информационные технологии, телеком (1 = «да», 0 = «нет»)	,106*	,069*
Отраслевой профиль: услуги, розничная торговля, общественное питание, гостиничный бизнес и туризм (1 = «да», 0 = «нет»)	,028	,021
<b>Объем выборки</b>	<b>270</b>	<b>1153</b>
<b>Скорректированный R<sup>2</sup></b>	<b>,028*</b>	<b>,109***</b>

\* Значимо при  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Работники отраслей промышленности, строительства и транспорта, не имеющие высшего образования и выражено высокого уровня жизни, отнесены к контрольной группе как пересечение базовых групп по каждой из категориальных (номинальных) переменных, упомянутых в моделях. Нулевое значение натурального логарифма общего трудового стажа эквивалентно трудовой биографии респондента, продолжительность которой составляла не более 1 года (на момент проведения опроса). Сама же исходная переменная «число лет трудового стажа», которая подверглась логарифмированию, была количественной (минимальный общий трудовой стаж составил не более 1 года). Переменная «востребованность на рынке труда» в контексте используемой грейдовой шкалы нулевое значение не принимает. Диагностика коллинеарности регрессоров (tolerance) соблюдена на отметке 0,9 и выше.

Какова же природа сложившегося у подавляющего большинства российских работников меркантильного отношения к труду? Что это – социокультурная черта российского общества, ставшая своеобразным социокультурным кодом, которое передается из поколения в поколение, или результат сложившихся в России социально-экономических условий? Для ответа на эти вопросы мы попытались изучить роль социально-экономических факторов формирования трудовых ценностей.

Прежде всего, отметим существенные профессионально-отраслевые различия в распространенности тех или иных моделей: так, модель гармонизации

<sup>3</sup> Переменная «востребованность на рынке труда», как и другие переменные в данном исследовании, измеряемые по 5-балльной шкале, интерпретировались как интервальные, а не порядковые: в инструментарии пояснялись только крайние значения шкал. Авторы опирались на широко распространенную практику подобной интерпретации в ведущих международных журналах в области организационных исследований (*organizational studies*), например, в *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [Vansteenkiste, Neyrinck, Niemeec, Soenens, De Witte, van den Broeck 2007], *Career Development International* [Hirschi, Fischer 2013], *Journal of Business Research* [Menguc, Auh, Fisher, Haddad 2013], *Journal of Managerial Psychology* [Farndale, Murrer 2015], в том числе в журнале *Social Indicators Research*, посвященном методологии проведения исследований [Cicognani, Pietrantoni, Palestini, Prati 2009; Chen, Kao 2012; Vera, Martinez, Lorente, Chambel 2016].

трудовых ценностей материального вознаграждения и личностного развития составляет среди профильных работников сферы ИТ и телекоммуникаций 59%. В этой группе данная модель явно доминирует, а в таких массовых отраслях, как легкая и пищевая промышленность, к этой модели относятся всего 24% респондентов, в транспорте и строительстве – 26%.

Поскольку наибольший интерес вызывают условия формирования трудовых ценностей, связанных с личностной самореализацией, был создан соответствующий композитный индекс «Ориентация на самореализацию и профессиональное развитие» из следующих переменных: «*интересная, творческая работа*»; «*возможность получать новые знания, умения*»; «*соответствие работы способностям*»; «*возможность проявлять инициативу*»; «*ответственная работа*». Выбор вариантов 4–5 по 5-балльной шкале интерпретировался как важность данной ценности и кодировался как «1». Диапазон возможных значений индекса составляет от 0 до 5, то есть сконструирована 6-уровневая переменная с дискретными значениями. В строгом смысле слова шкала является порядковой, однако математически она использовалась как интервальная в предположении, что дифференциация между соседними баллами одинакова. Модификация регрессионных моделей представлена в *таблице 4*.

Предикторы модели (в немногочисленном количестве) выбраны исходя из теоретической оптики исследования, не стихийно (не перебором), а именно те, которые изначально диктовались теоретической гипотезой. Корпус предикторов не является исчерпывающим для социологического понимания трудовых ценностей российских работников, однако иллюстрирует ряд важных аспектов. Детерминантами в модели выступали:

- *образование* (в частности, высшее образование – как когнитивный капитал личности, косвенно отсылающий к таким ценностям, как интерес к новому, интерес к развитию);
- *продолжительность трудовой биографии* (трудовой стаж);
- *предложения (их интенсивность) о трудоустройстве и смене места работы в пользу других компаний*;
- *оценка финансового благополучия* («подушка» финансовой устойчивости и комфортные материальные условия жизни в целом);
- *принадлежность к определенной профессионально-отраслевой группе*.

Было принято решение о концептуальном разделении выборки на два массива по критерию «руководящая должность»: маркером такого деления стал признак «работники, имеющие в подчинении 3 и более человек», т.е. управляющие деятельностью других<sup>4</sup>. Качество второй модели на порядок выше, а практический (социологический) вклад независимых переменных в объяснение ориентации рядовых работников на самореализацию и профессиональное развитие гораздо заметнее: модель объясняет 11% исходной вариации (т.е. информации) о зависимой переменной. В первой модели коэффициент качества указывает

<sup>4</sup> Этот критерий рассматривается нами как принципиальный, поскольку соединение в выборке этих двух групп (руководители и рядовые работники) и построение одной общей модели было бы равнозначно заметному нивелированию априорно предполагаемых различий профессионально-трудовых паттернов в этих группах. В противном случае следовало бы брать за основу регрессионную модель с эффектами взаимодействия. По своей реализации выбранная диада регрессионных моделей эквивалентна модели с такими эффектами. Состав предикторов в обеих моделях идентичен, это сделано намеренно, их эффекты оценены и представлены для каждой группы отдельно.

на значимо меньшие эффекты предикторов на зависимую переменную. Социологически обе модели имеют эвристическую ценность и иллюстрируют взаимосвязь характеристик<sup>5</sup>.

Результаты регрессионного анализа в случае рядовых работников свидетельствуют о заметной роли обозначенных социально-экономических факторов в актуализации/подавлении трудовых ценностей, ориентированных на личностное развитие. Во-первых, чем выше уровень уже достигнутого материального благосостояния и, главное, чем надежнее профессиональные гарантии в виде востребованности работника, тем актуальнее для актора интересы самореализации и профессионального развития. В рамках данного исследования была отработана лишь часть социально-экономических факторов, влияющих на ценностные приоритеты. Следует отметить, что материальная, социальная, правовая профессиональная защищенность, уверенность в востребованности коренным образом влияет на ценностные диспозиции работника, его реакции на взаимоотношения с руководителем, на потенциальные конфликты и возможность уйти. Наличие определенных реально осуществимых и реально осуществляемых гарантий порождает уверенность в завтрашнем дне, позволяет работнику иметь свое предназначение в труде шире и глубже, преодолевая сугубо меркантильную ограниченность. Во-вторых, выявлено значение профессионально-отраслевого профиля ценностных приоритетов. Представленные данные обращают внимание на недооцененную в российской и даже в мировой социологии роль профессии и ее социального содержания для понимания трудовых ценностей работников.

## **Реальность трудовой жизни российских работников**

Ценностно-ориентационная структура трудового поведения российских работников, сталкиваясь с реальными условиями и содержанием трудовой деятельности, адаптируется к ним. Актор со своими ценностями и представлениями о желательном включается в систему взаимодействий, сложившуюся **до** и **помимо** него, но обладающую силой устойчивости и ролевого принуждения. При анализе трудовых практик мы поставили задачу изучить трудовые практики российских работников и содержание профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте.

Трудовые практики в нашем исследовании анализировались с помощью двух типов индикаторов – самоотчетов и самовосприятий работников о своей работе и мнения респондентов о том, насколько распространены в его коллективе различные нравственно окрашенные модели трудовой деятельности. Чтобы повысить уровень достоверности ответов, мы приводим данные о трудовых практиках только на основе самовосприятий и самоотчетов рядовых работников и специалистов, не имеющих подчиненных (N=1153 чел.). Из анализа были исключены руководители, искренность ответов которых по некоторым (отдельным) вопросам у нас вызвала сомнения.

---

<sup>5</sup> Целью данного регрессионного моделирования было не столько нахождение модели для дальнейшего прогноза, сколько выявление эффектов указанных независимых переменных. Это оправдывает наличие модели (и социологический интерес к ней) с относительно низким коэффициентом детерминации ( $R^2$ ).

*Реальная работа глазами работников*

Средняя продолжительность рабочей недели по выборке составила 42,55 часа. 20% работников можно отнести к «умеренно перерабатывающим» (рабочая неделя от 41 до 50 часов), а 7% работников работали от 51 до 60 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели положительно связана со стрессами и выгоранием на работе, а также с конфликтом работы и семьи. 31% респондентов согласились с утверждением «у меня столько работы, что на свои личные интересы не остается времени»; 45% – «моя работа требует от меня большого напряжения»; 29% – «в конце рабочего дня я чувствую себя полностью обессиленным».

К числу проблемных трудовых практик следует отнести практику повышения квалификации и развитость регулярной оценки (аттестации) работников. Индекс повышения профессиональной подготовки (за 12 месяцев) – «участие в краткосрочных тренингах», «участие в курсах профессиональной подготовки» и «профессиональное самообразование» – у 58,5% опрошенных рядовых работников был практически нулевым, а еще у 20% проявлялся достаточно слабо. Из всех опрошенных 70,4% не проходили аттестации или иной специальной процедуры оценки в течение последних 3 лет.

Относительно невысока доля сотрудников, считающих размер своего денежного дохода «справедливым». Доля признающих свое денежное вознаграждение адекватным результатам своей работы, усилиям, которые они затрачивают на выполнение работы, или справедливым по сравнению с уровнем вознаграждения своих коллег, составляет около 60%. И это при том, что, как мы показали выше, для 83% респондентов размер заработной платы является приоритетной ценностью.

Отметим, что большинство отмеченных выше проблем имеют ясно выраженный отраслевой профиль: так, наличие трудовых перегрузок с наибольшей силой проявляется в ответах респондентов-финансистов (средняя – 3,46 по 5-балльной шкале); в наибольшей степени на выгорание на работе сетуют финансисты (3,54) и работники легкой и пищевой промышленности (3,45); индекс повышения квалификации составил у респондентов из ИТ и телекоммуникаций 4,5, у финансистов – 4,7, у работников розничной торговли и общественного питания – 2,9, у респондентов из легкой и пищевой промышленности – 2,7.

В целом реальные трудовые практики респондентов рядовых работников выглядят достаточно противоречиво. На фоне перегрузок, трудового выгорания, низких показателей повышения квалификации значение показателя удовлетворенности трудом составило 65,7% (т.е. у 2/3 опрошенных); 1/3 своим трудом недовольны. Существенны профессионально-отраслевые различия: если безусловно удовлетворены своим трудом 35% респондентов, занятых в финансах и страховании, ИТ и телекоммуникациях, то в остальных отраслях – 20%.

Почти 3/4 рядовых работников продемонстрировали достаточно высокую отчужденность, покорность и безразличие к своему труду; 19% считают себя «заменяемыми винтиками», 53% – «простыми наемными работниками», 22% – «партнерами», 5% – «особыми, уникальными работниками».

### Принятые стандарты трудового поведения

Одна из главных проблем, которая легла в основу данного исследования, – попытка дать ответ на вопрос, имеет ли системный кризис российской экономики свое проявление в кризисе трудового поведения российских работников, в его нравственном содержании.

В нашем исследовании данная проблема изучалась на основе сведений, полученных от респондентов – рядовых работников о степени распространенности в коллективе, в котором они работают, различных типов трудового поведения, дающих возможность судить о нравственном содержании трудового поведения. В данной статье мы сделаем акцент лишь на индивидуальных стандартах трудовой деятельности.

Таблица 5. Мнения респондентов о распространенности трудовых практик; сумма ответов «встречается достаточно часто, но не повсеместно» и «фактически все так поступают», %

Индивидуальные трудовые практики	%
1. Работник работает с огоньком, постоянно что-то предлагает усовершенствовать, проявляет инициативу	37,8
2. Делает лишь то, за что не накажут ни рублем, ни словом. Остальное его не касается	44,2
3. Работает «от сих до сих», не перерабатывает, это касается и времени, и качества работы	46,9
4. На работе решает и личные вопросы (сбежать в магазин, пообщаться в социальных сетях, поискать нужную покупку в Интернете)	28,1
5. Участвует в тренингах, других формах повышения квалификации, непосредственно связанных с его работой	23,2
6. Посещает мероприятия, способствующие развитию профессиональной квалификации, кругозора	26,7
7. Периодически читает литературу, сайты по специальности, самостоятельно повышает свою квалификацию	27,8
8. Если это необходимо по делу, без всякой подсказки, по собственной инициативе задерживается на работе	35
9. По требованию руководства всегда остается на сверхурочную работу, даже если не обещают дополнительной оплаты	34,5
10. Если за сверхурочные будет заплачено так, как полагается, не отказывается от них	66,8
11. Работник, его работа не вполне соответствуют требованиям, встречается брак, приходится постоянно ему помогать, доделывать после него	23

Респондентам был задан вопрос «С чем из нижеперечисленного и как часто Вы встречаетесь на своей работе?». Ответы кодировались по шкале от 1 до 5 со значениями «1» – не встречается; «2» – редко, единичные случаи; «3» – и да, и нет; «4» – встречается достаточно часто, но не повсеместно; «5» – фактически все так поступают. Было выделено два уровня распространенности – «типичное» (варианты ответа «4» и «5») и «нетипичное» (варианты ответа «1» и «2»). Явление относилось к «типичному», если сумма ответов «4» и «5» составляла 40% и более (таблица 5).

На основании анализа ответов на вопрос о том, какие трудовые практики расцениваются рядовыми работниками как массовые или типичные для их коллег, можно сделать следующие выводы. Типичными являются практики, которые рассматривают работу как некую функцию вне моральных принципов: «делает то, за что не накажут ни рублем, ни словом», «работает от сих до сих». Сотрудники, работающие с огоньком, постоянно что-то предлагающие усовершенствовать, проявляющие инициативу, добровольно задерживающиеся на работе, попадают в категорию «редко, но встречается». При этом профессионально-отраслевой ракурс выявляет существенные различия в степени распространенности личных трудовых практик по показателям трудовой деятельности (речь идет, прежде всего, о работниках из ИТ и телекоммуникаций). Сотрудники, работающие с огоньком, «те, кто по собственной инициативе задерживается на работе», приобретают статус «типичного», и, наоборот, работающие «от сих до сих», «за что не накажут ни рублем, ни словом», приобретают статус «редко, но встречается». Более неоднозначное впечатление оставляют работники – представители отрасли финансов и страхования: работа с огоньком, готовность задержаться на работе у них сочетается с работой «от сих до сих», практикой «делает лишь то, за что не накажут ни рублем, ни словом». Обращают на себя внимание и работники из розничной торговли и общественного питания, а также легкой и пищевой промышленности: в их среде типичным является работать «от сих до сих», «делать лишь то, за что не накажут ни рублем, ни словом», и «редко, но встречаются» сотрудники, работающие с огоньком, кто по собственной инициативе задерживается на работе.

Согласно мнению респондентов, «типичные» российские работники – это хорошие компанейские товарищи, готовые прийти на помощь, совместно повеселиться. Они ведут себя дисциплинированно, на грани покорности, даже в тех случаях, когда не согласны с решением руководителя; массово позитивно относятся к сверхурочным, если за них будет заплачено так, как полагается. Данные характеристики являются своеобразным ядром, которое объединяет трудовые практики работников всех исследованных групп отраслей.

При этом исследование выявило очень низкие показатели повышения квалификации – важнейшей составляющей модернизации труда. Практически единодушно респонденты признают, что работник, который участвует в тренингах, посещает мероприятия, способствующие профессиональному развитию, самостоятельно читает литературу, сайты по специальности, представляет собой «редкое, но встречающееся» явление. Обращает на себя внимание разница по этому показателю между представителями ИТ- и финансовой отраслей от всех остальных. Представители этих двух отраслей отмечают «типичность» практик повышения квалификации вдвое чаще, чем все остальные.

Достаточно типичной является минимизация работником своих трудовых интересов и потребностей, стремление не выходить за узкие рамки своих прямых трудовых функций: «делать то, за что не накажут», «работать “от сих до сих”». В этом отношении исключением является трудовая жизнь в ИТ-компаниях: здесь подобная минимизация встречается редко. И, наоборот, работа с огоньком, проявление инициативы являются типичным для ИТ- и финансовых компаний. В компаниях других исследованных отраслей подобные трудовые практики встречаются редко.

Итак, анализ мнений исследованных российских рядовых работников не дает оснований считать, что трудовые практики, в которые они вовлечены, содействуют

их личностному развитию, формируют увлеченность своим трудом и становятся для респондента во многом определяющей стороной его жизнедеятельности. Скорее, труд для многих – это вынужденное малоприятное средство, обеспечивающее материальное существование. Неслучайно лишь около 20% опрошенных рядовых работников выразили высокую общую удовлетворенность своей работой.

### **Реальная мотивация трудового поведения российских работников: основные нормативные модели, факторы их формирования и развития**

Ключевым этапом исследования был анализ мотивации трудовой деятельности: чем руководствуются на практике, каким нормам следуют российские работники в повседневной трудовой деятельности. В центре внимания данного раздела – попытка ответить на вопрос, как формируются нормы реальной трудовой деятельности, какова роль различных социальных факторов в принятии работником той или иной нормативно-мотивационной модели трудовой деятельности. Как мы отметили выше, мотивационный процесс носит комплексный характер, в нем взаимодействуют внутриличностные (прежде всего трудовые ценности работника) и внешние по отношению к работнику факторы.

Для выявления нормативно-мотивационной модели трудовой деятельности респондентам было предложено ответить на вопрос «Каких правил, по Вашему мнению, следует придерживаться на работе?». Были предложены нормы в виде утверждений, среди которых перечислялись нравственно-позитивные (например, «необходимо прилагать максимум своих усилий для роста своей квалификации», «выполняя работу, прежде всего надо думать о том, как ее выполнить, а вознаграждение само тебя найдет»), декларативно-нейтральные (например, «следует всегда жить в ладу со своей совестью», «надо стремиться достигать в жизни как можно большего, даже если необходимо преодолеть трудности и немалые»), нравственно-сомнительные (например, «необходимо делать лишь то, что тебе выгодно», «работу, ее качество надо соблюдать точно в соответствии с тем, сколько за нее платят»), откровенно безнравственные (например, «взять что-либо с работы не грех», «ради решения важных личных проблем в отдельных случаях можно пренебречь приличиями, нравственными нормами»). Респондентам было предложено выразить степень своего согласия с данными утверждениями по шкале от 1 («совсем не согласен») до 5 («полностью согласен»).

Остановимся вкратце на наиболее щепетильных суждениях. Свое согласие с нормой «необходимо делать лишь то, что тебе выгодно» высказали 35,4%; «на работе следует делать только самый минимум» – 21,1%; «ради решения личных проблем можно и пренебречь нравственными нормами» – 24%; «взять что-либо с работы не грех» – 19,3%.

Для построения эмпирической типологии работников в результате кластерного анализа ответов на комплекс упомянутых суждений были выделены 3 четко дифференцированные между собой группы респондентов<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Тестировались модели с разным числом кластеров, изучены центры кластеров и их содержательная интерпретация. Выбор сделан в пользу 3-кластерной модели.



Таблица 6. Мера связи ( $\eta^2$ ) внутренних и внешних факторов трудовой деятельности работников и индексов мотивации труда

Индикаторы	Мера связи (корреляционное отношение)	
	Добросовестный труд	Минимизация усилий
Ценностная ориентация «на самореализацию и профессиональное развитие»	0,08	0,1
<b>Профессия</b>		
Денежная	0,05	–
Творчески насыщенная	0,11	–
Социально престижная	0,08	–
<b>Реальная работа</b>		
Трудовые перегрузки	–	–
Депрофессионализация	–	0,05
Трудовое выгорание	–	0,05
Повышение квалификации за 12 месяцев	0,05	–
Увлеченность трудом	0,13	–
<b>Удовлетворенность работой</b>		
Содержание работы, насколько она интересна	0,1	–
Возможность обучения, профессионального развития	0,06	–
Возможность проявить инициативу, самостоятельность	0,08	–
Уровень зарплаты	0,05	–
<b>«Типичные» практики для коллектива, в котором работают респонденты</b>		
Работает с огоньком	0,05	–
Делает лишь то, за что не накажут	–	0,05
Работает «от сих до сих»		0,05
На работе решает и личные вопросы		0,05
Самостоятельно повышает свою квалификацию	0,05	–
На работу то опаздывает, то отпрашивается	–	0,08
На рабочем месте выпивает	–	0,08

Учитывается коэффициент эта-квадрат ( $\eta^2$ ) не менее 5%. Следует отметить, что в социологическом исследовании это вполне приемлемый показатель описания «усредненной» связи между одной переменной и другой, заслуживающий внимания ввиду того, что почти каждое социальное явление объясняется огромным комплексом причин и следствий, нередко их переплетением, а эффект каждой отдельной детерминанты не может быть единственно возможным и решающим.

$\eta^2 > 0,01$  – низкий эффект,  $\eta^2 > 0,06$  – средний эффект,  $\eta^2 > 0,1$  – выраженный эффект.

Первая группа придерживается достаточно высоких моральных требований, стремится к совершенствованию своего профессионального уровня, отвергает не только откровенно нравственно-неприемлемые нормы, но и стремление минимизировать свои усилия. Эта группа включает в себя 378 респондентов (26,6% выборки).

Вторая группа отвергает откровенно нравственно-неприемлемые нормы трудового поведения, но считает необходимым придерживаться принципа «сколько денег – столько работы», сомневается в том, стоит ли при выполнении работы «думать о том, как ее выполнить, а вознаграждение само их найдет». Эта группа нацеленных на минимизацию своих усилий включает в себя 598 респондентов (42% выборки).

Третья группа не только ориентирована на нормы, минимизирующие трудовые усилия работника, но и проявляет готовность к нравственно-неприемлемому поведению: так, они затрудняются с ответом по поводу воровства с работы, возможности ради решения личных вопросов пренебречь приличиями, нравственными нормами; для них безусловно, что «необходимо делать лишь то, что тебе выгодно», что на работе усилия надо минимизировать, а вознаграждения максимизировать. Эта деструктивная группа респондентов включает 447 чел. (31,4% выборки).

Для исследования факторов, влияющих на реальную трудовую мотивацию работника, были выделены два полярных нормативно-мотивационных индекса трудового поведения: так, палитра исходных суждений была преобразована и тематически представлена в виде двух комплексных индексов мотивации трудового поведения<sup>7</sup>.

Первый индекс, названный «мотивация добросовестного труда», включает в себя индикаторы, отражающие ориентации на добросовестный труд и профессиональное развитие («выполняя работу, прежде всего надо думать о том, как ее лучше выполнить, а вознаграждение само тебя найдет», «необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации» и т.п.). Второй индекс – «мотивация минимизации трудовых усилий и нравственно-сомнительного трудового поведения» – был сформирован из переменных, отражающих ориентированность на минимизацию актором своих трудовых усилий, на нравственно спорные и даже неприемлемые нормы трудового поведения. Индикаторы (таблица 6), включенные в дальнейший анализ как внешние и внутренние факторы трудовой деятельности, также были сформированы как композитные индексы, включающие в себя разнообразные суждения анкеты исследования<sup>8</sup>.

Результаты, представленные в таблице 6, можно интерпретировать как тот факт, что одной из основ процесса формирования мотивационной структуры трудового поведения являются **трудовые ценности** актора. В качестве меры связи выбран показатель корреляционного отношения (эта-квадрат,  $\eta^2$ ), который является интегральным коэффициентом связи (эффекта) и в нашем случае показывает

<sup>7</sup> Полярные индексы о мотивации трудового поведения рассчитаны на основе шкалы Лайкерта. Внутри каждого индекса трудового поведения подразумевались суждения с выраженными дескриптивными свойствами, усиливающими социологическую интерпретацию.

<sup>8</sup> До объединения суждений в индексы (методически снова реализован кафетерий Лайкерта) в каждом отдельном случае была осуществлена проверка на согласованность суждений друг с другом (с помощью анализа коэффициентов ранговой корреляции).

обобщенную (т.е. «усредненную») степень объяснения разброса значений в каждом из двух индексов разными детерминантами (индикаторами), то есть насколько получение информации о каждом из индикаторов по отдельности улучшает социологическое понимание феномена добросовестности и склонности работников минимизировать свои усилия при выполнении работы. Выбор такого коэффициента во многом диктуется тем, что он может использоваться для измерения связи между явлениями, которая необязательно должна быть линейной, а в реальности может и вовсе носить произвольный характер (например, в виде ломаной линии, отображающей качественно разные тенденции), что гораздо реалистичнее. Иными словами, показатель «эта-квадрат» – это степень предсказания каждого из двух индексов с помощью рассмотренных детерминант, и, по своей сути, он является нелинейным аналогом коэффициента качества в прогнозных моделях. Кроме того, требования к шкалам, в которых измерены сами детерминанты (индикаторы), свободны: они могут быть как номинальными, так и порядковыми, и интервальными<sup>9</sup>.

Как отмечалось в разделе, посвященном ценностно-ориентационной основе трудового поведения, нами были выделены 3 модели взаимодействия меркантильных трудовых ценностей и трудовых ценностей, ориентированных на самореализацию и профессиональное развитие. По причине того, что ориентация на «размер оплаты» свойственна подавляющему большинству респондентов, данный ценностный приоритет оказался мало дифференцирующим. При этом наличие ценностного приоритета «ориентация на самореализацию и профессиональное развитие» обнаруживает достаточно высокую связь с позитивной нормативной моделью индивидуального трудового поведения. Еще интереснее другой факт: индекс ценностных приоритетов «ориентации на самореализацию и профессиональное развитие» обнаруживает отрицательную связь с негативной моделью индивидуального трудового поведения. Аналогичная картина обнаружена при исследовании ценностного приоритета «возможность получения новых знаний, умений».

Согласно этим данным, можно выдвинуть предположение, что те респонденты, которые склонны ориентироваться в своем реальном трудовом поведении на минимизацию трудовых усилий, считают возможным нравственно-сомнительное трудовое поведение в ценностной структуре трудовой деятельности и имеют явное отличие от тех, кто ориентируется на модель добросовестного и профессионального труда. Суть этого отличия, прежде всего, заключается в том, что в системе ценностей данной группы фактически отсутствуют те, которые связаны с высшими потребностями, нацеленными на самореализацию, профессиональное развитие и социальное признание. Примитивизация системы ценностей, сведение их к меркантильным интересам является характерной чертой тех, кто стремится к минимизации своих усилий и даже готов в определенных условиях к нравственно-сомнительному поведению.

Выявлена также значимая связь **содержательных характеристик профес-сий** и позитивной модели мотивации трудового поведения. Подобная модель имеет достаточно высокую меру связи с такими характеристиками профессий, как творческая насыщенность и социальный престиж. Что касается негативной модели, то здесь не обнаружено взаимосвязей с содержанием профессиональной

<sup>9</sup> Подробно о корреляционном отношении («эта-квадрат») см.: [Голстова 2008, с. 168–178]. Интерпретация уровня эффекта в однофакторном дисперсионном анализе может варьироваться в контексте разных исследований.

деятельности. Из этого следует предположение о благотворном влиянии профессии, ее содержания, творческой насыщенности на формирование мотивации добросовестного и высокопрофессионального труда, причем величина зарплаты не имеет первостепенного значения. При этом нет оснований утверждать об обреченности определенных профессий формировать мотивацию минимизации трудовых усилий, то есть сама по себе профессия не формирует нравственно-сомнительной мотивации, но способна укрепить, поддержать и развить позитивную мотивацию.

Как показывают данные *таблицы 6*, среди внешних факторов решающую роль в формировании и поддержании трудовой мотивации играют конкретная работа, коллектив и принятые в нем нормы. Позитивные моменты, которыми характеризуется реальная текущая работа российских работников, способствуют укреплению и развитию «мотивации добросовестного труда». И наоборот, наличие негативных элементов ведет к формированию и укреплению мотивации минимизации своих трудовых усилий. Обратим внимание, что индекс «увлеченности трудом, признания его желательным» имеет наиболее высокий коэффициент связи с мотивацией добросовестного труда (13%, или 0,13). Не менее важны удовлетворенность работой, причем не столько уровнем зарплаты, сколько содержанием работы, возможностью проявить инициативу (8%, или 0,08). И наоборот, такие индексы, как «депрофессионализация», «выгорание», значимо связаны с формированием мотивации на минимизацию усилий.

Значимыми в формировании негативной модели мотивации также являются **коллективные трудовые практики** – нормы, по которым живет коллектив, где трудятся респонденты. В коллективах, в которых типичными являются «работа “от сих до сих”», «слабая дисциплина», «опоздания», «выпивка на рабочем месте», ценностный мир работников сводится к меркантильным запросам и потребностям, усиливается вероятность формирования мотивации минимизации трудовых усилий и нравственно-сомнительного трудового поведения.

\*\*\*

Проведенный нами анализ позволяет сделать вывод, что, во-первых, при общем доминировании материалистических трудовых ценностей российских работников достаточно четко выделяются условия актуализации ценностей самореализации и профессионального развития: это наличие высшего образования, высокий уровень материального благосостояния, ощущение своей востребованности на рынке труда. Во-вторых, формирование реальной мотивации трудовой деятельности – процесс комплексный, в нем взаимодействуют как внутрличностные, так и внешние по отношению к работнику факторы. Роль ценностных ориентаций в формировании мотивации трудовой деятельности носит хотя и важный, но не абсолютный характер. Базовые ценностные ориентации работников адаптируются к характеристикам профессии, конкретным условиям трудовой деятельности и нормам взаимодействия в трудовых коллективах.

Позитивный тип трудовой мотивации своей исходной базой имеет гармоничное единство в системе ценностных ориентаций и на заработок, и на труд как средства самореализации и профессионального развития. Эта ориентация усиливается

в условиях творчески насыщенной специальности, удовлетворенности содержательными аспектами работы и наличия позитивных трудовых практик в трудовом коллективе.

Негативный тип мотивации, ориентированный на минимизацию трудовых усилий и нравственно-сомнительные нормы трудового поведения, в своей основе имеет абсолютное доминирование меркантильных ценностей при отрицании ценностей самореализации и профессионального развития. Развитию данного типа способствуют дегуманизированные условия рабочей среды, характеризующиеся выгоранием работников и их трудовыми перегрузками. Но особую роль в формировании негативного типа мотивации играют неблагоприятные трудовые практики коллег по работе, поскольку именно коллектив оформляет сугубо меркантильную ориентированность работника в конкретную мотивацию минимизации усилий.

Таким образом, исследование указывает на сложное сочетание «внутренних» (индивидуальных трудовых ценностей) и «внешних» (трудовых практик на рабочем месте) факторов формирования реальной трудовой мотивации. Перспективным направлением дальнейших исследований данной темы, на наш взгляд, является использование лонгитюдного дизайна, что позволит наблюдать изменение трудовой мотивации в динамике и делать более уверенные выводы каузального характера о взаимодействии индивидуально-личностных, организационно-управленческих и институционально-культурных факторов формирования трудового поведения.

## Литература

- Анисимов Р. (2017) Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. № 11. С. 44–52. DOI: 10.7868/S013216251711006X
- Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г. (2015) «Голос» работника в российских бизнес-организациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа // Мир России. Т. 24. № 3. С. 61–87.
- Бессокирная Г. (2016) Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследования // Социологические исследования. № 2. С. 29–38.
- Бузгалин А. (2017) Креативная экономика: частная интеллектуальная собственность или собственность каждого на все? // Социологические исследования. № 7. С. 43–53. DOI: 10.7868/S0132162517070054
- Виноградова М.А., Юрова О.В. (2011) Анализ типологий трудовой мотивации // Актуальные вопросы экономических наук. № 23. С. 25–32.
- Гужавина Т.А., Ластовкина Д.А., Озерова О.Ю. (2016) Качество жизни в оценках населения региона // Проблемы развития территории. № 2(82). С. 98–111.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. (2003) Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс.
- Магун В.С., Монусова Г.А. (2014) Иерархии трудовых ценностей в европейских странах // Ясин Е.Г. (ред.) XIV апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 4-х кн. / Кн. 3. М.: ВШЭ. С. 516–526.
- Магун В. (2009) Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М.: ИНСОР. С. 88–101.
- Сорокина М. (2018) Смена приоритетов? Трудовые ожидания работников ритейла в зеркале интернет-коммуникаций // Социологические исследования. № 5. С. 99–109. DOI: 10.7868/S0132162518050094

- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2017) Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. № 1. С. 81–93.
- Толстова Ю.Н. (2008) Математико-статистические модели в социологии (математическая статистика для социологов). М.: ВШЭ.
- Темницкий А.Л. (2018) Изменения в мотивации труда врачей в условиях внедрения эффективного контракта // Социологические исследования. № 4. С. 90–102. DOI: 10.7868/S0132162518040104
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. (2015) Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Шматко Н., Волкова Г. (2017) Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых // Форсайт. № 2. С. 54–66. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. (2010) Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России. Т. 19. № 4. С. 69–103.
- Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Балабанова Е.С. (2017) Тенденции духовно-нравственного развития жителей сел Белгородской области (опыт институционального анализа) // Социологические исследования. № 12. С. 99–109.
- Ядов В.А. (2013) Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. М.: ЦСПиМ.
- Acemoglu D. (2002) Technical Change, Inequality, and the Labor Market // Journal of Economic Literature, vol. 40, no 1, pp. 7–72. DOI: 10.1257/0022051026976
- Autor D. (2015) Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation // Journal of Economic Perspectives, vol. 29, no 3, pp. 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3
- Blazejewski S., Walker E.-M. (2018) Digitalization in Retail Work: Coping With Stress Through Job Crafting // Management Review, vol. 29, no 1, pp. 79–100. DOI: 10.5771/0935-9915-2018-1-79
- Chen C.V., Kao R.H. (2012) Work Values and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College // Social Indicators Research, vol. 107, no 1, pp. 149–169. DOI: 10.1007/s11205-011-9832-7
- Cicognani E., Pietrantoni L., Palestini L., Prati G. (2009) Emergency Workers' Quality of Life: The Protective Role of Sense of Community, Efficacy Beliefs and Coping Strategies // Social Indicators Research, vol. 94, no 3, pp. 449–463. DOI: 10.1007/s11205-009-9441-x
- Duffy R.D., Sedlacek W.E. (2007) The Work Values of First-year College Students: Exploring Group Differences // Career Development Quarterly, vol. 55, no 4, pp. 359–364. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00090.x
- Eichhorst W., Hinte H., Rinne U., Tobsch V. (2017) How Big Is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market // Management Review, vol. 28, no 3, pp. 298–318. DOI: 10.5771/0935-9915-2017-3-298-318
- Farndale E., Murrer I. (2015) Job Resources and Employee Engagement: a Cross-National Study // Journal of Managerial Psychology, vol. 30, no 5, pp. 610–626. DOI: 10.1108/JMP-09-2013-0318
- Freddi D. (2018) Digitalisation and Employment in Manufacturing // AI & SOCIETY, vol. 33, no 3, pp. 393–403. DOI: 10.1007/s00146-017-0740-5
- Hauff S., Kirchner S. (2014) Changes in Workplace Situation and Work Values. Relations and Dynamics within Different Employment Regimes // Management Review, vol. 25, no 1, pp. 27–49. DOI: 10.1688/mrev-2014-01-Hauff
- Hirschi A., Fischer S. (2013) Work Values as Predictors of Entrepreneurial Career Intentions // Career Development International, vol. 18, no 3, pp. 216–231. DOI: 10.1108/CDI-04-2012-0047
- Inglehart R., Baker W.E. (2000) Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values // American Sociological Review, vol. 65, no 1, pp. 19–51. DOI: 10.2307/2657288
- Inglehart R. (2000) World Values Surveys and European Values Surveys, 1981–1984, 1990–1993, and 1995–1997 (ICPSR version 2790), Institute for Social Research.

- Jin J., Rounds J. (2012) Stability and Change in Work Values: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies // *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no 2, pp. 326–339. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.10.007
- Lyons S.T., Higgins C.A., Duxbury L. (2010) Work Values: Development of a New Three-Dimensional Structure Based on Confirmatory Smallest Space Analysis // *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, no 7, pp. 969–1002. DOI: 10.1002/job.658
- Menguc B., Auh S., Fisher M., Haddad A. (2013) To Be Engaged or not to Be Engaged: The Antecedents and Consequences of Service Employee Engagement // *Journal of Business Research*, vol. 66, no 11, pp. 2163–2170. DOI: 10.1016/j.jbusres.2012.01.007
- Ottosson M., Matiaske W., Fietze S. (2017) Digital Working Life: Some Introductory Reflections // *Management Revue*, vol. 28, no 3, pp. 275–80. DOI: 10.5771/0935-9915-2017-3-275
- Parboteeah K.P., Cullen J.B., Paik Y. (2013) National Differences in Intrinsic and Extrinsic Work Values: The Effects of Post-Industrialization // *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 13, no 2, pp. 159–174. DOI: 10.1177/1470595813485381
- Swaney K.B., Allen J., Casillas A., Hanson M.A., Robbins S.B. (2012) Interests, Work Values, and Occupations: Predicting Work Outcomes With the WorkKeys Fit Assessment // *Journal of Career Assessment*, vol. 20, no 4, pp. 359–374. DOI: 10.1177/1069072712448730
- Valdés G., Barley S.R. (2016) Be Careful What You Wish for: The Learning Imperative in Postindustrial Work // *Work and Occupations*, vol. 43, no 4, pp. 466–501. DOI: 10.1177/0730888416655187
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C.P., Soenens B., De Witte H., van den Broeck A. (2007) On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no 2, pp. 251–277. DOI: 10.1348/096317906X111024
- Vera M., Martinez I.M., Lorente L., Chambel M.J. (2016) The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study // *Social Indicators Research*, vol. 126, no 3, pp. 1143–1156. DOI: 10.1007/s11205-015-0931-8

---



---

## The Values, Motives, and Work Life Reality of Russian Employees: Problems and Contradictions

A. EFENDIEV\*, A. GOGOLEVA\*\*, A. PASHKEVICH\*\*\*, E. BALABANOVA\*\*\*\*

\***Azer Efendiev** – DSc in Philosophy, Professor, National Research University Higher School of Economics. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: efendiev@hse.ru

\*\***Anna Gogoleva** – PhD in Sociology, Assistant Professor, National Research University Higher School of Economics. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: agogoleva@hse.ru

\*\*\***Anna Pashkevich** – PhD in Sociology, Assistant Professor, National Research University Higher School of Economics. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: apashkevich@hse.ru

\*\*\*\***Evgeniya Balabanova** – DSc in Sociology, Professor, National Research University Higher School of Economics. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: balabanova@hse.ru

**Citation:** Efendiev A., Gogoleva A., Pashkevich A., Balabanova E. (2020) The Values, Motives, and Work Life Reality of Russian Employees: Problems and Contradictions. *Mir Rossii*, vol. 29, no 2, pp. 108–133 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133

## Abstract

The current transformation of the labor sphere is often inconsistent in the direction and content of the changes in employment relations and working activity. This has prompted a revision of the theoretical foundations of the study of values and motives at work. In this paper, work activity is regarded as a set of value-orientation bases, specific labor practices and the true motivation of work behavior. In particular, we distinguish between value dispositions and true work motivation, which depends on specific workplace and occupation.

Our survey of 1,423 Russian workers and managers revealed (1) the determinants of the existing role standards in the work activity of Russian employees, (2) the role of employees' value dispositions in these processes, and (3) the importance of the socio-economic conditions of specific jobs and occupations.

The findings confirm the dominance of materialistic values, although there are significant differences in the actualization of values focused on personal development within professional and industrial dimensions. We also find that the orientation towards self-realization and professional development and the possibility of obtaining new knowledge and skills are significantly associated with a positive normative model of individual work behavior. Additionally, we reveal the considerable impact of the work content on the demonstration of diligent and professional work. Finally, we find that true work motivation is very much aligned with the norms and rules adopted in particular work environments.

**Key words:** work motivation, work values, role standards, Russian employees, work behavior, work practices

## References

- Acemoglu D. (2002) Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, vol. 40, no 1, pp. 7–72. DOI: 10.1257/0022051026976
- Anisimov R.I. (2017) Trud v epokhu neopredelennosti [Labor in the Age of Uncertainty]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 11, pp. 44–52. DOI: 10.7868/S013216251711006X
- Autor D. (2015) Why Are There still so Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, no 3, pp. 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3
- Balabanova E., Edendiev A. (2015) «Golos» rabotnika v rossijskikh biznes-organizatsiyakh: kontseptualizatsiya i rezul'taty empiricheskogo analiza [The Voice of Employees in Russian Business Organizations: Conceptualization and Empirical Analysis]. *Mir Rossii*, vol. 24, no 3, pp. 61–87.
- Bessokirnaya G.P. (2016) Motivatsiya truda v postsovetsoj Rossii: opyt i metodiki issledovaniya [Researching Labor Motivation in Post-reform Russia, 1990–2010<sup>th</sup>]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 2, pp. 29–38.
- Blazejewski S., Walker E.-M. (2018) Digitalization in Retail Work: Coping with Stress through Job Crafting. *Management Revue*, vol. 29, no 1, pp. 79–100. DOI: 10.5771/0935-9915-2018-1-79
- Buzgaun A.V. (2017) Kreativnaya ekonomika: chastnaya intellektual'naya sobstvennost' ili sobstvennost' kazhdogo na vse? [Creative Economy: Private Intellectual Property or Everybody Owns Everything?]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 7, pp. 43–53. DOI: 10.7868/S0132162517070054



- Chen C.V., Kao R.H. (2012) Work Values and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College. *Social Indicators Research*, vol. 107, no 1, pp. 149–169. DOI: 10.1007/s11205-011-9832-7
- Cicognani E., Pietrantonio L., Palestini L., Prati G. (2009) Emergency Workers' Quality of Life: The Protective Role of Sense of Community, Efficacy Beliefs and Coping Strategies. *Social Indicators Research*, vol. 94, no 3, pp. 449–463. DOI: 10.1007/s11205-009-9441-x
- Duffy R.D., Sedlacek W.E. (2007) The Work Values of First-year College Students: Exploring Group Differences. *Career Development Quarterly*, vol. 55, no 4, pp. 359–364. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00090.x
- Efendiev A.G., Balabanova E.S., Gogoleva A.S. (2010) Sotsial'naya organizatsiya rossijskogo biznesa skvoz' prizmu sotsial'nykh mekhanizmov trudoustrojstva [Social Organization of Russian Business through Social Mechanisms of Employment]. *Mir Rossii*, vol. 19, no 4, pp. 69–103.
- Efendiev A.G., Gogoleva A.S., Balabanova E.S. (2017) Tendentsii dukhovno-nravstvennogo razvitiya zhitelej sel Belgorodskoj oblasti (opyt institutsional'nogo analiza) [Trends of Moral Development of Rural People in Belgorod Region (an Institutional Analysis)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 12, pp. 99–109. DOI: 10.7868/S0132162517120108
- Eichhorst W., Hinte H., Rinne U., Tobsch V. (2017) How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market. *Management Revue*, vol. 28, no 3, pp. 298–318. DOI: 10.5771/0935-9915-2017-3-298-318
- Farndale E., Murrer I. (2015) Job Resources and Employee Engagement: a Cross-National Study. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 30, no 5, pp. 610–626. DOI: 10.1108/JMP-09-2013-0318
- Freddi D. (2018) Digitalisation and Employment in Manufacturing. *AI & SOCIETY*, vol. 33, no 3, pp. 393–403. DOI: 10.1007/s00146-017-0740-5
- Guzhavina T.A., Lastovkina D.A., Ozerova O.Y. (2016) Kachestvo zhizni v otsenkakh naseleniya regiona [Life Quality in the Estimates of Region's Population]. *Problems of Territory's Development*, no (82), pp. 98–111.
- Hauff S., Kirchner S. (2014) Changes in Workplace Situation and Work Values. Relations and Dynamics Within Different Employment Regimes. *Management Revue*, vol. 25, no 1, pp. 27–49. DOI: 10.1688/mrev-2014-01-Hauff
- Hirschi A., Fischer S. (2013) Work Values as Predictors of Entrepreneurial Career Intentions. *Career Development International*, vol. 18, no 3, pp. 216–231. DOI: 10.1108/CDI-04-2012-0047
- Inglehart R. (2000) *World Values Surveys and European Values Surveys, 1981–1984, 1990–1993, and 1995–1997* (ICPSR version 2790), Institute for Social Research.
- Inglehart R., Baker W.E. (2000) Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, vol. 65, no 1, pp. 19–51. DOI: 10.2307/2657288
- Jin J., Rounds J. (2012) Stability and Change in Work Values: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no 2, pp. 326–339. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.10.007
- Lyons S.T., Higgins C.A., Duxbury L. (2010). Work Values: Development of a New Three-Dimensional Structure Based on Confirmatory Smallest Space Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, no 7, pp. 969–1002. DOI: 10.1002/job.658
- Magun V.S. (2009) Dinamika trudovykh tsennostej rossijskogo naseleniya [Dynamics of Labor Values of the Russian Population (1991–2007)]. *Sotsial'no-trudovye otnosheniya: problemy i perspektivy: materialy pervogo germano-rossijskogo foruma «Formirovanie social'noj politiki»* [Social and Labor Relations: Problems and Prospects. Materials of the First German-Russian Forum “Formation of Social Policy”], Moscow: INSOR, pp. 88–101.
- Magun V.S., Monusova G.A. (2014) Ierarkhii trudovykh tsennostej v evropejskikh stranakh [Labor Values Hierarchies in European Countries]. *XIV Aprel'skaya mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva* [XIV April International Scientific Conference on the Problems of Development of the Economy and Society. In four books. Book 3] (ed. Yasin E.G.), Moscow: HSE, pp. 516–526.

- Menguc B., Auh S., Fisher M., Haddad A. (2013) To Be Engaged or Not to Be Engaged: The Antecedents and Consequences of Service Employee Engagement. *Journal of Business Research*, vol. 66, no 11, pp. 2163–2170. DOI: 10.1016/j.jbusres.2012.01.007
- Ottoson M., Matiaske W., Fietze S. (2017) Digital Working Life: Some Introductory Reflections. *Management Revue*, vol. 28, no 3, pp. 275–80. DOI: 10.5771/0935-9915-2017-3-275
- Parboteeah K.P., Cullen J.B., Paik Y. (2013) National Differences in Intrinsic and Extrinsic Work Values: The Effects of Post-Industrialization. *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 13, no 2, pp. 159–174. DOI: 10.1177/1470595813485381
- Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasiukova E.N. (2015) Prekariat: teoriya i empiricheskij analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994–2013 data)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 12, pp. 99–110.
- Shmatko N.A., Volkova G. (2017) Sluzhba ili sluzhenie? Motivatsionnye patterny rossijskikh uchenykh [Service or Devotion? Motivation Patterns of Russian Researchers]. *Foresight*, vol. 11, no 2, pp. 54–66. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.1.54.66
- Sorokina M.V. (2018) Smena prioritetrov? Trudovye ozhidaniya rabotnikov ritejla v zerkale internet-kommunikatsij [Change of Priorities? Job Expectations of Retail Workers in the Mirror of Internet Communications]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 5, pp. 99–109. DOI: 10.7868/S0132162518050094
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2017) Trudovye tsennosti samostoyatel'noj i organizatsionnoj zanyatosti [Work Values of Self-employment and Organization Employment]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 1, pp. 81–93.
- Swaney K.B., Allen J., Casillas A., Hanson M.A., Robbins S.B. (2012) Interests, Work Values, and Occupations: Predicting Work Outcomes with the WorkKeys Fit Assessment. *Journal of Career Assessment*, vol. 20, no 4, pp. 359–374. DOI: 10.1177/1069072712448730
- Temnitskiy A.L. (2018) Izmeneniya v motivatsii truda vrachej v usloviyakh vnedreniya effektivnogo kontrakta [The Changing Doctors' Labor Motivation Under the Implementation of Efficiency Contracts]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 4, pp. 90–102. DOI: 10.7868/S0132162518040104
- Tolstova J.N. (2008) *Matematiko-statisticheskie modeli v sotsiologii* [Mathematical and Statistical Model in Sociology], Moscow: HSE.
- Valdés G., Barley S.R. (2016) Be Careful What You Wish for: The Learning Imperative in Postindustrial Work. *Work and Occupations*, vol. 43, no 4, pp. 466–501. DOI: 10.1177/0730888416655187
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C.P., Soenens B., De Witte H., van den Broeck A. (2007) On the Relations Among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no 2, pp. 251–277. DOI: 10.1348/096317906X111024
- Vera M., Martinez I.M., Lorente L., Chambel M.J. (2016) The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Social Indicators Research*, vol. 126, no 3, pp. 1143–1156. DOI: 10.1007/s11205-015-0931-8
- Vinogradova M.A., Urova O.V. (2011) Analiz tipologij trudovoj motivatsii [The Analysis of Typologies of Work Motivation]. *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk* [Current Issues in Economic Sciences], no 23, pp. 25–32.
- Yadov V.A. (2013) *Samoregulyatsiya i prognozirovanie sotsial'nogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaya kontseptsiya* [Self-regulation and Prediction of Personal Social Behavior: a Dispositional Concept], Moscow: HSE.
- Zdravomyslov A., Yadov V. (2003) *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [Man and His Work in the USSR and after], Moscow: Aspekt Press.