

## Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия<sup>1</sup>

С.Г. КЛИМОВА, Р.Н. АБРАМОВ

*Статья посвящена анализу особенностей трудового поведения работников, составивших, согласно авторам статьи, новую социальную группу «инноваторов», которые создают и используют новые знания; работают в новых сферах деятельности, таких, например, как сферы коммуникации и информационного обслуживания; организация досуга, туризма; рекламный бизнес; страхование, банковская сфера. Для того чтобы понять жизненный мир этих людей, Фонд «Общественное мнение» провел цикл исследований. На первом этапе (в 2008–2009 гг.) проводились качественные исследования, чтобы выявить и систематизировать те смыслы, с которыми люди соотносят задачу «идти в ногу со временем» на работе. На втором этапе, в сентябре 2009 г., был проведен массовый репрезентативный опрос, целью которого стало исследование специфики трудового поведения всех наемных работников. В результате анализа было определено пять стратегий трудового поведения, в том числе инновативной стратегии. В статье описываются социально-демографические, квалификационные характеристики, ориентации в трудовой сфере работников, которые выбирают какую-либо из пяти стратегий.*

Ключевые слова: наемный труд, современный работник, флексибельность, метод структурно-логической типологизации, типы трудовых стратегий

### Постановка проблемы

Технологический и социальный прогресс<sup>2</sup> способствовал появлению новых типов занятости, обретающих черты профессий; а некоторые, существовавшие прежде, были переименованы и приобрели новое качество. Р. Мертон отмечал, что «новые применения науки в производстве не просто оказывают влияние на методы производства. Они неизбежно являются социальными решениями, оказывающими воз-

<sup>1</sup> Исследование было проведено на базе данных, полученных в результате реализации проекта «Инновационный слой “Люди-XXI”: структура и потенциал социального развития», реализованного в Фонде «Общественное мнение» в 2009 г., а также на материалах общероссийского репрезентативного опроса населения, проведенного Фондом «Общественное мнение» 4–5 сентября 2009 г. по многоступенчатой стратифицированной территориальной случайной выборке в 100 населенных пунктах РФ. Было опрошено 2000 респондентов. Ошибка выборки – 3,6%.

<sup>2</sup> Еще в 1940-х годах известные исследователи профессий отмечали, что причинами ускорения профессионализации являются, во-первых, техническая революция и научный прогресс, в результате которых появились профессии инженера, химика, физика; и во-вторых – социальная революция, требующая сервисного обслуживания транзакционных операций, плотность которых качественно возрастает в современном обществе. Результатом социального прогресса стал спрос на патентных поверенных, риелторов, статистиков, делопроизводителей [Carr-Saunders, Wilson 1944, p. 476–480].

действие на рутинные действия и уровень удовлетворения рабочих, а в конечном счете определяющими форму самой организации экономики и общества» [Мертон 2006, с. 788–789]. Наемный труд в последние десятилетия пережил значительные трансформации. По мнению Р. Кастеля, сегодня «под сомнение может быть поставлена даже сама структура отношений наемного труда» [Кастель 2009, с. 465]. В зрелую индустриальную эпоху стабильность положения наемных работников стала зависимой от регулярной выплаты заработной платы и установления долгосрочных отношений: индивид перестал наниматься для выполнения конкретной задачи. Однако, согласно Р. Кастелю, «новые» формы найма напоминают доиндустриальную эпоху, когда статус работающего становится все менее определенным. «Понятие “гибкости” служит для обозначения того, что современный работник должен подстраиваться под свою задачу» [Там же, с. 465]. Неустойчивый статус наемных работников в новых условиях обусловлен несколькими аспектами. Во-первых, это «разрушение устойчивости тех, кто ранее имел стабильное положение» [Там же, с. 475] – ограничение возможностей социальной интеграции и восходящей мобильности. Во-вторых, наемные работники «укореняются в нестабильной ситуации» [Там же] периодов занятости и безработицы. Соответственно, в-третьих, на рынке труда чередуются периоды дефицита рабочих мест с периодами дефицита кадров. Новые тенденции в сфере наемного труда формируют новые запросы к качествам работников. Становятся востребованными гибкость, готовность осваивать новые знания и профессии, способность к жесткой конкуренции на рынке труда. В этой ситуации «изобретательность, смекалка, способность налаживать и использовать социальные сети становятся ключами к успеху в новой “легковесной” экономике, так как благополучие достигается не физическими усилиями или усидчивостью, а “идеями, знаниями, навыками, талантом и креативностью”» [Leadbeater 1999, с. 57]. Ф. Уэбстер полагает, что движущей силой современной экономики являются люди, чья главная способность состоит в использовании информации: их называют символическими аналитиками, экспертами, креативным классом, информационными работниками» [Уэбстер 2004, с. 84]. М. Кастельс наблюдает «тенденцию к большему информационному содержанию в профессиональной структуре развитых обществ» [Кастельс 2000, с. 213]. Происходит модернизация профессиональной структуры с ростом доли занятий, требующих высшей квалификации и высокого уровня образования [Там же, с. 223]. Вместе с компьютеризацией производства «замещается работа, которая может быть закодирована в программируемой последовательности, и обогащается работа, требующая анализа, решений и перепрограммирования в реальном времени на уровне, где может справиться только человеческий мозг» [Там же, с. 235].

Один из влиятельных теоретиков – Р. Райх – полагает, что современная продукция становится все более насыщенной информацией и знанием. Поэтому приоритетными становятся определенные виды занятий, связанные с оперированием и управлением по глобальным сетям, которые предоставляют возможность быстрой смены дизайна и обеспечивают добавленную стоимость продуктам и услугам средствами науки, креативных навыков, финансовой проницательности и эффективной рекламы. Наемные работники нового типа обладают способностью адаптировать свои способности к меняющейся ситуации. Информационный работник всегда учится: он внимателен к передовым идеям в своей области, пристально следит за

конъюнктурой на изменчивом рынке и всегда может усовершенствовать продукт [Reich 1991; Уэбстер 2004, с. 112–113].

Запрос на новый тип работников универсален, не зависит от особенностей профессии: нужен работник, который, с одной стороны, мог бы соблюдать в точности технологические требования данной должностной позиции, даже если конкретные рабочие места находятся в разных регионах или странах. С другой стороны, он должен уметь самостоятельно поддерживать горизонтальные связи, принимать оперативные (подчас нестандартные) решения, быть гибким. Гибкость означает постоянное обучение, освоение трудовых навыков, казавшихся прежде довольно далекими от основной профессии (например, умение работать на компьютере, знать элементарные основы экономики). Для успешной карьеры теперь нужно быть современным человеком.

Но каково само время, первое десятилетие XXI в., которому нужно соответствовать? Это период институционализации радикальных социальных трансформаций начала предыдущего десятилетия, то есть период, когда происходит освоение и развитие новых практик, появившихся в начале 1990-х годов.

### Теоретические предпосылки анализа концепта «современный работник»

Польский социолог П. Штомпка развивает идею динамичного устройства общества. Он утверждает, что социальные изменения – это не только прогресс, но и кризисы, порождающие состояние травмы. По его мнению, резкие, глубокие, радикальные перемены, охватывающие одновременно различные области общественной жизни, травматичны даже тогда, когда они прогрессивны и ожидаемы, потому что каждый человек из-за изменения привычных стереотипов поведения, ценностей, норм, идеалов оказывается в ситуации ломки культурной идентичности [Штомпка 2005, с. 472–476]. Именно такими травматичными стали трансформации 1990-х годов в постсоциалистических странах.

Возникают вопросы: какого именно поведения требуют новые социально-экономические условия? откуда берутся соответствующие образцы и какие люди (с каким стилем поведения) чаще всего успешно следуют этим образцам или даже формируют свои собственные?

Штомпка пишет, что «культура реального социализма» и посткоммунистическая культура находятся в прямой оппозиции, и формулирует (табл. 1) основные признаки нормативных установлений рыночной и демократической культуры в отношении с культурой реального социализма [Там же, с. 480].

Таблица 1. Основные признаки нормативных установлений «культуры реального социализма» и «рыночной культуры»

Культура реального социализма	Рыночная демократическая культура
Коллективизм	Индивидуализм
Пассивность	Активность
Незаметность, стремление быть «как все»	Стремление к известности, успеху
Патернализм	Вера в собственные силы

Безопасность	Риск
Конформизм	Инновативность
Зависимость	Свобода
Скромность	Консюмеризм

Приведенный перечень признаков рыночной демократической культуры в целом можно эмпирически проверить, проведя исследование работающего населения. Этот слой общества, во-первых, сильно дифференцирован (в сравнении с учащимися и пенсионерами), а значит, в нем можно будет выявить группы людей с разной степенью выраженности такой характеристики, как «современность». Во-вторых, именно работающие люди, чтобы быть конкурентоспособными, вынуждены осваивать современные практики в собственной трудовой занятости.

Центральным понятием идеологии нового глобального капитализма в сфере труда является флексибельность – применительно к производству это понятие означает гибкость адаптации к требованиям рынка. Для работодателя это новые правила обращения с наемными работниками – гибкость правил найма, оплаты труда, минимизация социальных гарантий. Глобализация и формирование общей мир-экономики вместе с развитием средств связи способствуют более легкому отношению капитала к труду. Труд стал «гибким» – работодателю стало легче увольнять работников в любой момент и без компенсации. Солидарные – и потому эффективные – действия профсоюзов по защите несправедливо уволенных все больше выглядят как несбыточная мечта [Бауман 2002, с. 149].

Новая мобильность глобальной элиты вогнала массы людей в неопределенность, зависящую от готовности этой элиты инвестировать в ту или иную отрасль [Там же, с. 45–46]. Бауман полагает, что если менеджмент эпохи «тяжелого капитализма» сосредотачивался на удержании рабочей силы, то искусство управления в эру «легкого капитализма» направлено на освобождение людских ресурсов и приведение их в движение [Там же, с. 132–133].

Для работников запрос на гибкость означает высокую степень профессиональной мобильности, которая выражается в следующем:

умение легко менять работу, быстро приспосабливаясь к новым организационным и технологическим требованиям;

умение быстро находить нужные знания и осваивать новые навыки;

умение устанавливать деловые отношения с людьми, располагать их к себе;

умение угадывать нарождающиеся запросы потенциальных потребителей и соответствовать им [Клеман 2009, с. 30].

Флексибельность распространяется не только на поведение работников в сфере труда и трудовых отношений, но относится практически ко всем жизненным условиям и, соответственно, меняет образ жизни в целом. Человек должен привыкнуть жить в ситуации неопределенности и принципиальной невозможности построения долговременной личной карьеры с заранее известными правилами, так, как это было, например, при советской власти. Нестабильны все идентичности, в том числе – профессиональная [Данилова, Ядов 2004, с. 32]. Правила построения карьеры практически отсутствуют; трудовая жизнь «насыщается неопределенностью»; происходит, по терминологии Р. Сеннета, «коррозия характера» – отчужде-

ние человека от собственной профессиональной идентичности и долговременных связей с людьми [Сеннет 2004].

### **Стратегия эмпирического конструирования понятия «современный работник»**

Для того чтобы сконструировать эмпирические индикаторы, характеризующие трудовое поведение современного работника, нам нужно было, с одной стороны, предусмотреть в эмпирическом исследовании изложенные теоретические концепты, а с другой – не упустить признаки, которые могли появиться спонтанно, вне теорий. Исходя из этого были проанализированы данные цикла качественных исследований, проведенных в рамках реализации проекта «Люди-XXI» в Фонде «Общественное мнение». Источниками послужили: «Большое биографическое интервью», цель которого заключалась во вхождении в уникальную биографическую и социальную ситуацию информанта. Затрагивался широкий круг тем «по касательной», включая тему «Инновативность». Большое биографическое интервью проводилось во время первого посещения информанта. В ходе второго посещения проводилось тематическое интервью «Профессия, занятость, работа», включавшее темы «Образование», «Социальная ситуация в стране и кризис». Информанты также писали два эссе по теме «Работа». Общее число информантов – шесть человек: 1) Марина, 43 лет, высшее образование, директор по производству рекламно-производственной фирмы, Москва; 2) Валерия Николаевна, 45 лет, кандидат биологических наук, административный работник РАН, Москва; 3) Зоя Федоровна, 47 лет, высшее образование, владелец собственной фирмы, Воронеж; 4) Валерий Александрович, 26 лет, незаконченное высшее образование, менеджер, Магадан; 5) Андрей, 28 лет, среднее образование, дизайнер, веб-дизайнер (фрилансер), Волгоград; 6) Федор, 21 год, студент 4-го курса Уральского государственного технического университета (УГТУ-УПИ) им. Б. Ельцина, факультет экономики и управления, Екатеринбург.

Целью анализа качественных данных было выявление и систематизация тех концептов, которые люди используют, описывая свое трудовое поведение, соответствующее задаче «идти в ногу со временем».

На втором этапе была проведена работа по операционализации содержания интервью. Высказывания информантов были сведены к лаконичным тезисам, в которых большинство работающего населения России смогло бы узнать свое поведение. Целью массового опроса было, во-первых, выяснить степень распространенности практик современного трудового поведения, а во-вторых, определить социальные границы этого типа трудового поведения.

В результате получилось, что оба этапа исследования (качественный и количественный) с одной стороны, дополняли друг друга, а с другой – имели самостоятельную ценность, поскольку качественный этап фиксировал биографический контекст современных трудовых практик, а количественный позволял определить распространенность и социальную локализацию трудового поведения современного типа.

## Признаки современных работников, выявленные на качественном этапе исследования

**Уверенность в себе и внутренний контроль.** Освоение нового невозможно без активности, веры в собственные силы и готовности рисковать. Такие навыки информанты приобрели в школьные и студенческие годы, в период социализации, когда сами выбирали, что читать, в какие кружки ходить, каким школьным предметам уделять больше внимания.

*Лучше я получу тройку, но отвечу сам, чем я получу «пяť», списав что-то, но ничего не узнав... Стараюсь сейчас не зависеть от родителей, работаю на трех работах (Федор, 21 год).*

**Установка на непрерывное образование, освоение новых навыков и профессий.** При реализации такой стратегии нередко оказывается почти не имеющим значения, какое именно базовое (первое) образование получил человек, потому что в течение своей трудовой жизни он осваивает несколько специальностей, причем в такой степени, что становится в них профессиональным работником.

*У меня три диплома: переводчика, врача, маркетолога. Профессия кондитера и руководителя – это самообразование. По ходу дела пришлось освоить профессии педагога, хозяйственника, дизайнера (Зоя Федоровна, 47 лет).*

**Навык работы с источниками информации для решения карьерной или производственной задачи.** Информанты рассказывают, что когда им требуется освоить новое дело, получить какие-то знания, они используют все доступные источники: библиотеки, Интернет, очные и дистанционные курсы, консультации со специалистами.

*Мы нашли эти курсы, пошли обучаться. Можно и в Интернете что-то почитать, можно пойти в библиотеку (Валерия Николаевна, 45 лет).*

**Социальная компетентность.** Информанты говорили, что для успеха в карьере важно не только иметь профессиональные навыки, но и знать правила повседневного взаимодействия, начиная от знания своих институциональных возможностей и прав и заканчивая нормами этикета. Всем приходится общаться с людьми, и навыки общения – важный компонент того комплекса знаний и умений, которым стремятся овладеть современные работники.

*Бизнеса без отношений с другими – с партнерами и с клиентами – не бывает. Важно понять, что собой представляет каждый человек. Непонимание может очень дорого обойтись. Психологом нужно быть каждому. Я книги по психологии читала (Марина, 43 года).*

**Ориентация на цель и практически постоянное состояние мобилизации для достижения цели.** В таком состоянии информанты ощущают себя творцами реальности. Данные исследования позволяют предположить, что вряд ли информанты смогли бы работать в ситуации разделенного труда, конвейера, когда человек занят в трудовом процессе как частичный работник.

*Компьютер, а потом от компьютера отходишь что-то собрать, свинтить, склеить, заламинировать, напечатать. Это все – своими руками. То есть нравится ощущать конечный результат. Большинство операций из многих этапов состоит. У меня любимый этап – последний: сложил – готово! (Андрей, 28 лет).*

Практически все информанты признавали, что они постоянно включены в работу. Один из участников исследования описал это состояние постоянной мобилизации от имени своего компьютера в эссе по теме «Работа».

*Только шесть утра!!! Вчера это было... или уже сегодня? Работать, работать и еще раз работать. Ой-ой-оооой, мои мозги скрипят, сейчас расплавятся! Итак, вывеску нарисовал, бланки натиражировал, дизайн отправил, визитки напечатал – сейчас, может, отдохну, пока ламинировать и резать будет. А нет, еще кто-то заказал открытки к празднику, да еще и именные, – это теперь надолго, теперь до вечера по одной штуке печатать буду. Зульфия Залихмановна, Иван Прокофьевич, Игнесса Ивановна... Уже голова кругом (Андрей, 28 лет).*

Интенсивный труд стимулируется не только призванием – желанием добиться успеха в своем деле. Судя по некоторым высказываниям информантов, постоянная мобилизация имеет еще один стимул – страх исчезнуть из пространства делового взаимодействия, в котором сейчас находишься. Такого страха нет у человека, который работал в своем учреждении всю жизнь и который планирует работать там и дальше. Но в гибкой системе деятельности неинициативные люди теряются, уходят на периферию, поскольку нужно проявлять деловитость даже тогда, когда результат этой активности неочевиден.

*Голова не выключается никогда. Как только расслабился, сразу получаешь щелчок по носу от жизни. Сразу! (Андрей, 28 лет)*

*Иногда есть такое ощущение, что ты выпадаешь из обоймы. Для того чтобы в этой обойме остаться, надо очень интенсивно работать, соображать, где, какие есть новинки, что можно предпринять (Марина, 43 года).*

**Готовность к разнообразному труду и смене занятий и профессий.** Занятия и профессии, которые осваивает информант в ходе своей трудовой деятельности, никогда не привязаны к статусу, выражаемому подчас в установках типа «я не могу найти работу по специальности» или «эта работа не для человека с моим образованием». Ориентация на разнообразные занятия осознается и обосновывается необходимостью активности в преодолении трудностей. Когда обстоятельства вынуждают, люди, о которых мы говорим, готовы мыть полы, торговать на рынке, делать любую работу.

*Когда человек говорит, что я сейчас занимаю какую-то должность, а потом, не дай бог, придется занимать другую должность и это будет ужасной трагедией, надо исключить этот психологический момент. Я, например, допускаю все что угодно. И консьержской можно посидеть (Марина, 43 года).*

Необходимость в течение рабочего дня заниматься десятком самых разных дел не только не утомляет их, а напротив, делает работу интереснее, стимулирует на поиски новых возможностей и мобилизацию внутренних ресурсов.

*Не все любят такую разноплановую работу. А здесь нужно самой соображать, что и как делать, выходить из положенья. И надо инициативу проявлять (Марина, 43 года).*

Еще одна форма профессиональной мобильности, о которой говорили многие информанты, – совместительство. Его, судя по нашим интервью, широко практикуют те, кто готов работать много и интенсивно, кто обладает востребованными профессиональными навыками.

*Сейчас порядка 60 человек у нас работают. У 20 или 25 человек это их основное место работы. Остальные – совместители, почасовики (Зоя Федоровна, 47 лет).*

Гибкий подход к своей профессии и непосредственным обязанностям наши информанты противопоставляют «неофордистским» правилам нынешних офисов, сочетающих в себе зарегулированные бюрократические процедуры и подковерные интриги. Подобную организацию и идеологию труда они считают неэффективной и деморализующей.

*Я смотрю, как на фирмах люди работают. У него есть узкое дело, он только им и занимается. Не дай бог его спросить, что делает его сосед: он не знает. Если на фирме заболевает сотрудник, его функции никто не выполняет. Болеет три недели – дело стоит (Валерия Николаевна, 45 лет).*

**Ориентация на пополнение личного карьерного капитала при спокойном отношении к повышению профессионального уровня коллег и организации в целом.** Ориентация на пополнение личного капитала в карьере либо прямо декларируется, либо подразумевается.

*Современный человек достаточно эгоистичен, он стремится удовлетворить прежде всего свои потребности и потребности своей семьи, а уже во вторую очередь думает обо всем остальном обществе (Андрей, 28 лет).*

Гибкость не предполагает трудовую биографию в одной организации. Если даже деловые отношения стабильны, то они стабильны постольку, поскольку имеется актуальный общий интерес. Завтра такого общего интереса может не быть, а это значит, что «вкладываться» в партнера или коллегу – непроизводительно, проще найти того, кто обладает нужными навыками. Кроме того, обогащение партнера, коллеги информацией – это создание потенциального конкурента.

*В небольшой организации человек либо растет, либо отдает свой рост кому-либо другому (Валерий Александрович, 26 лет).*

*Дружеские отношения уходят на дальний план. Только выгода впереди всего... Карьера, карьера – не важно, какими средствами и способами (Андрей, 28 лет).*

Индивидуализм как стиль трудового поведения иногда выглядит вынужденным. Во всяком случае, информанты подчас сожалели о том, что сотрудничество практически повсеместно сменяется конкуренцией.

*Меня научили работать с цифрами, больше слушать начальника, делать все так, чтобы компания хорошо работала и чтобы меня гладили по головке. Но в то же время командная сфера удручающая. Суета, кто-то кого-то подколол (Федор, 21 год).*

Информанты признают, что работать в таких условиях некомфортно, но такая отчужденная атмосфера в трудовых коллективах не осуждается, а принимается как данность, обусловленная общей ситуацией делового взаимодействия, когда долговременные отношения невозможны, а значит, и не стоит вкладывать труд, знания, душевные силы в другого человека.

Короткие стратегии делового сотрудничества в безлично-функциональной системе трудового взаимодействия вынуждают работодателей искать искусственные формы стимулирования «корпоративного духа» в организованном досуговом общении. Но похоже, западные образцы прививаются плохо.



*Обязательно надо сделать для сотрудников какие-то оздоровительные мероприятия – танец живота, телесно-ориентированную терапию. Иначе народ переругается. Мы когда-то делали банные дни, танцевали латину – было здорово! Надо чаще встречаться в неформальной обстановке... Но как этого добиться? (Зоя Федоровна, 47 лет).*

Итак, в биографических нарративах присутствуют упоминания некоторых практик, особенностей поведения, которые можно использовать как индикаторы трудового поведения современных работников. К ним относятся: восприятие труда как важной жизненной ценности; деятельное отношение ко всему новому, предполагающее готовность к освоению новых знаний, технологий, рабочих методик; социальная компетентность, включающая навыки взаимодействия с людьми и институтами; достижительные ориентиры и конкурентность в сочетании с ценностью долговременных личностных связей; уверенность в себе и внутренний контроль; активный поиск пространства для самореализации. Перечисленные признаки стали ориентирами для построения системы переменных, призванной выявить и описать тип современных работников в российском обществе.

## Типологический анализ трудового поведения современных работников

В ходе массового опроса россиянам был задан вопрос: *«Посмотрите, пожалуйста, на карточку и скажите, что из перечисленного вам доводилось делать за последние год-два? (Карточка, любое число ответов)»*<sup>3</sup>. В карточке были перечислены практики, упоминавшиеся в интервью и дневниках информантов, о которых шла речь выше, и те, которые, по нашим предположениям, могли бы характеризовать антиподов современных работников. Например, предполагалось, что позиция «помогать в работе новым сотрудникам, коллегам» не является рыночной практикой, ориентированной на индивидуальные достижительские стратегии. В результате выяснилось, что обыкновение помогать новым сотрудникам упоминается работающими россиянами наиболее часто (табл. 2).

Таблица 2. Трудовые практики работающих россиян (% от числа занятых)

Варианты ответов	Все работающие N = 1004
Помогать в работе новым сотрудникам, коллегам	39
Работать сверхурочно, в выходные дни	31
Выполнять нужную для организации работу без вознаграждения	29
Проводить досуг с товарищами по работе	28
Подрабатывать, иметь дополнительный заработок	19
Получать дополнительное образование, повышать квалификацию	17

<sup>3</sup> Общероссийский репрезентативный опрос населения, проведенный Фондом «Общественное мнение» 4–5 сентября 2009 г. по многоступенчатой стратифицированной территориальной случайной выборке в 100 населенных пунктах РФ. Было опрошено 2000 респондентов. Ошибка выборки – 3,6%.

Искать нужную информацию с помощью Интернета	17
Приобретать книги, газеты, журналы по профессии, специальности	13
Осваивать новую профессию, специальность	12
Добиваться повышения зарплаты для себя	11
Вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе	10
Участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках	7
Добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе	7
Работать в профсоюзе	3
Посещать курсы иностранных языков	1
Приобретать акции своего предприятия	0
Другое	0
Все перечисленное	0
Ничего из перечисленного	18
Затрудняюсь ответить	3

Для того чтобы выяснить, как образуется синдром практик трудового поведения, мы использовали собственный метод структурно-логической типологизации<sup>4</sup>. Он состоит в последовательном применении трех процедур, реализованном в программном комплексе SPSS. Поскольку исходные данные представляют собой набор бинарных признаков (утверждение выбрано – 1, не выбрано – 0), мы смогли использовать методы факторного и кластерного анализа.

На первом этапе применялся факторный анализ, который позволяет извлечь наиболее важную информацию о связях между признаками (в данном случае – между высказываниями, характеризующими трудовое поведение респондента) и построить относительно небольшое число факторов – количественных индикаторов трудового поведения. В результате методом главных компонент было выявлено четыре фактора, в совокупности объяснившие 52% дисперсии (первый фактор – 25,5%; второй фактор – 10,5%; третий – 8,5%; четвертый – 7,5%).

Фактор – это скрытая характеристика объекта (в нашем случае группы людей), которая проявляется в некотором наборе одновременно наблюдаемых (т. е. имеющих высокие корреляции между собой) признаков. Поэтому эти признаки называются главными компонентами. Выявленные путем множественных корреляций факторы могут выявить, какие признаки в этой интегральной характеристике наиболее значимы. Для того, чтобы знать, каково содержание этого обобщающего признака и каков «вес» в нем отдельных компонентов, мы описываем факторы через вошедшие в них компоненты (признаки), имеющие самые высокие факторные нагрузки.

<sup>4</sup> Метод разработан совместно с Е.Г. Галицкой, доцентом ГУ ВШЭ, зав. отделом обработки и анализа данных ФОМ, и Е.Б. Галицким, канд. эконом. наук, доцентом ГУ ВШЭ, ведущим специалистом ФОМ.

Таблица 3. Факторы трудовых практик работающих россиян

	1-й фактор – инновативные практики	2-й фактор – солидарные практики	3-й фактор – повышение цены труда	4-й фактор – увеличение количества труда
Участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках	0,72			
Искать нужную информацию с помощью Интернета	0,68			
Получать дополнительное образование, повышать квалификацию	0,63			
Приобретать книги, газеты, журналы по профессии, специальности	0,57			
Вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе	0,54			
Осваивать новую профессию, специальность	0,35			
Помогать в работе новым сотрудникам, коллегам		0,68		
Проводить досуг с товарищами по работе		0,67		
Выполнять нужную для организации работу без вознаграждения		0,60		
Добиваться повышения зарплаты для себя			0,80	
Добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе			0,79	
Подрабатывать, иметь дополнительный заработок				0,85
Работать сверхурочно, в выходные дни				0,56

*Первый фактор* образовался в результате того, что практики, характеризующие инновативное поведение, часто встречались одновременно. Но эта частота не была одинаковой. Чаще всего вместе с другими признаками, вошедшими в первый фактор, встречалась практика «Участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках» (самая большая факторная нагрузка). Это значит, что если человек участвует в конференциях и выставках, он, скорее всего, будет и искать нужную информацию с помощью интернета, и повышать квалификацию, и пр. Но тот, кто готов осваивать новую профессию, существенно реже прибегал к другим инновативным практикам (самая низкая факторная нагрузка, на границе значимости – 0,35). Значит, можно предполагать (а потом проверить это предположение на других данных), что тот, кто ведет себя как инноватор, не очень склонен менять свою профессию.

*Второй фактор* образовался за счет того, что признаки, характеризующие солидарные практики в отношениях с коллегами и организацией, часто встречались одновременно и редко встречались вместе с другими признаками (в том числе характеризующими инновативное поведение). То, что этот синдром существует отдельно от инновативных практик, является первым подтверждением нашей гипотезы о том, что современный работник ориентирован на индивидуалистические ценности в трудовой карьере.

*В третьем факторе* выделились две практики, в которых проявляются ориентации на повышение цены своего труда. Отметим примечательное обстоятельство: в этом факторе есть только практики, означающие запрос к работодателю на более высокую оценку уже выполняемого труда, без его обновления, интенсификации, роста трудового вклада.

*Четвертый фактор* мы назвали «увеличение количества труда», потому что он образовался из двух сходных признаков (подрабатывать и работать сверхурочно). Иными словами, те, кто подрабатывает, чаще и работает сверхурочно на основной работе, но реже прибегает к тому, чтобы, например, потребовать у начальника увеличить зарплату.

Факторный анализ позволил выявить латентные структуры (синдромы) трудового поведения; позволил предположить, что они являются в значительной степени альтернативными: те, кто выбирает одну из них, предпочитает отказаться от другой. Однако мы не знаем, какие группы работников являются носителями того или иного поведенческого синдрома.

Для того чтобы ответить на этот вопрос, на втором этапе исследования применялся кластерный анализ, позволяющий отыскать кластеры – однородные группы (сгущения) в пространстве исходных бинарных признаков. Отыскивались сочетания ответов (выборов и невыборов из перечня практик), которые наиболее характерны для составляющих кластер респондентов.

Процедура кластеризации предусматривала несколько стадий. Первая стадия – иерархическая кластеризация (методом Варда, минимизирующим внутрикластерную дисперсию). Вторая стадия – кластеризация методом *K-Means*, когда полученное в итоге реализации методом Варда разбиение задавалось в качестве начальных условий. Метод *K-Means* ориентирован на получение такого разбиения респондентов на кластеры, при котором расстояния от точек до центров «своих» кластеров были бы маленькими, а расстояния между центрами кластеров – боль-

шими. Третья стадия – выделение ядер кластеров методом Exhaustive CHAID из группы «классификационное дерево» (*Classification Tree*). Эта процедура позволяет отыскивать сочетания ответов (в данном случае – выборов и невыборов из общего списка суждений, характеризующих трудовое поведение), которые наиболее характерны для респондентов, составляющих каждый кластер. Такое сочетание описывается собственным факторным синдромом, т. е. группой тесно связанных признаков, отражающих специфику ядра [Татарова 2007, с. 145–146]. В результате получилось одиннадцать кластеров, которые позволили выявлять доминирующие характеристики, проводить детальный анализ, но сделали общую картину перегруженной нюансами и потому затруднили восприятие основных характеристик носителей тех или иных синдромов. Поэтому мы укрупнили кластеры, слив те из них, которые имели похожие факторные синдромы. В результате объединения получилось пять групп, которые мы назвали классами, в отличие от мелких кластеров, названных в соответствии с признаками трудового поведения, получившими число выборов, в наибольшей степени отклоняющихся от средних по всему массиву данных. Каждый класс отличается от остальных доминирующими в нем признаками, т. е. признаками, получившими число выборов, в наибольшей степени отклоняющихся от средних по всему массиву данных (табл. 4).

Таблица 4. Встречаемость признаков трудовых стратегий (% от числа опрошенных в группе)

Признаки	Все работники	Трудовые стратегии				
		Инновативная стратегия	Стратегия повышения заработка	Стратегия увеличения количества труда	Стратегия корпоративной солидарности	Стратегия внепроизводственной активности
<i>Доли групп</i>	<i>100</i>	<i>15</i>	<i>5</i>	<i>26</i>	<i>18</i>	<i>10</i>
Помогать в работе новым сотрудникам, коллегам	39	88	2	40	66	38
Работать сверхурочно, в выходные дни	31	59	13	75	0	25
Выполнять нужную для организации работу без вознаграждения	29	56	7	41	55	0
Проводить досуг с товарищами по работе	28	76	4	16	14	100
Подрабатывать, иметь дополнительный заработок	19	34	2	47	0	17

Получать дополнительное образование, повышать квалификацию	17	<b>67</b>	20	9	7	3
Искать нужную информацию с помощью Интернета	17	<b>76</b>	17	12	7	2
Приобретать книги, газеты, журналы по профессии, специальности	13	<b>54</b>	4	9	9	3
Переквалифицироваться, менять профессию, специальность	12	<b>29</b>	<b>70</b>	10	8	8
Добиваться повышения зарплаты для себя	11	<b>26</b>	<b>46</b>	12	7	3
Вносить предложения, быть инициатором нововведений у себя на работе	10	<b>45</b>	0	6	6	4
Участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках	7	<b>29</b>	7	3	2	2
Добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе	7	<b>23</b>	<b>20</b>	5	4	2
Участвовать в деятельности профсоюза	3	<b>11</b>	2	3	0	3
Посещать курсы иностранных языков	1	6	0	0	0	1
Приобретать акции своего предприятия	0	2	0	0	1	0

После того как были эксплицированы классы трудового поведения работников, нужно было ответить на вопрос, различаются ли между собой группы работников с разными стратегиями трудового поведения по значимым для описания группы признакам: социально-демографическим характеристикам, установкам на трудовую мобильность, общему самочувствию на работе, политическим установками. Ниже мы описываем полученные типы. Шестой класс («вне групп») в дальнейшем анализе не участвует.

### Сравнительный анализ типов трудового поведения и их носителей

**Первый тип** трудового поведения – **инновативная стратегия (15%)**. Работники, реализующие ее, ведут себя активнее среднего российского работника по различным признакам, но реже представителей второго типа ориентируются на заработок и реже склонны менять свою профессию, переквалифицироваться. Готовность

добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе – практически на том же уровне, что и у представителей второго типа. Инноваторы реже представителей третьего типа готовы подрабатывать, работать сверхурочно и добиваться повышения оплаты для себя. Реже представителей пятого типа они готовы проводить досуг с товарищами по работе. Таким образом, инноваторы – это работники, ориентированные на интенсивное освоение инноваций в своей профессии. Но собственная профессия является ценностью для них: они не готовы осваивать новую специальность под влиянием конъюнктуры. Ориентации на товарищей по работе у них есть, но сдержанные. Главное все-таки самореализация. Они не готовы просить прибавки к зарплате, потому что уверены, что их труд будет востребован в другом месте. Как показывает распределение ответов на вопрос «какой работник, по вашему мнению, имеет больше шансов получить работу, которая его устраивает: тот, кто меняет место работы, или тот, кто работает долго на одном месте?», инноваторы чаще других полагают, что смена места работы – шанс на успех (рис. 1).

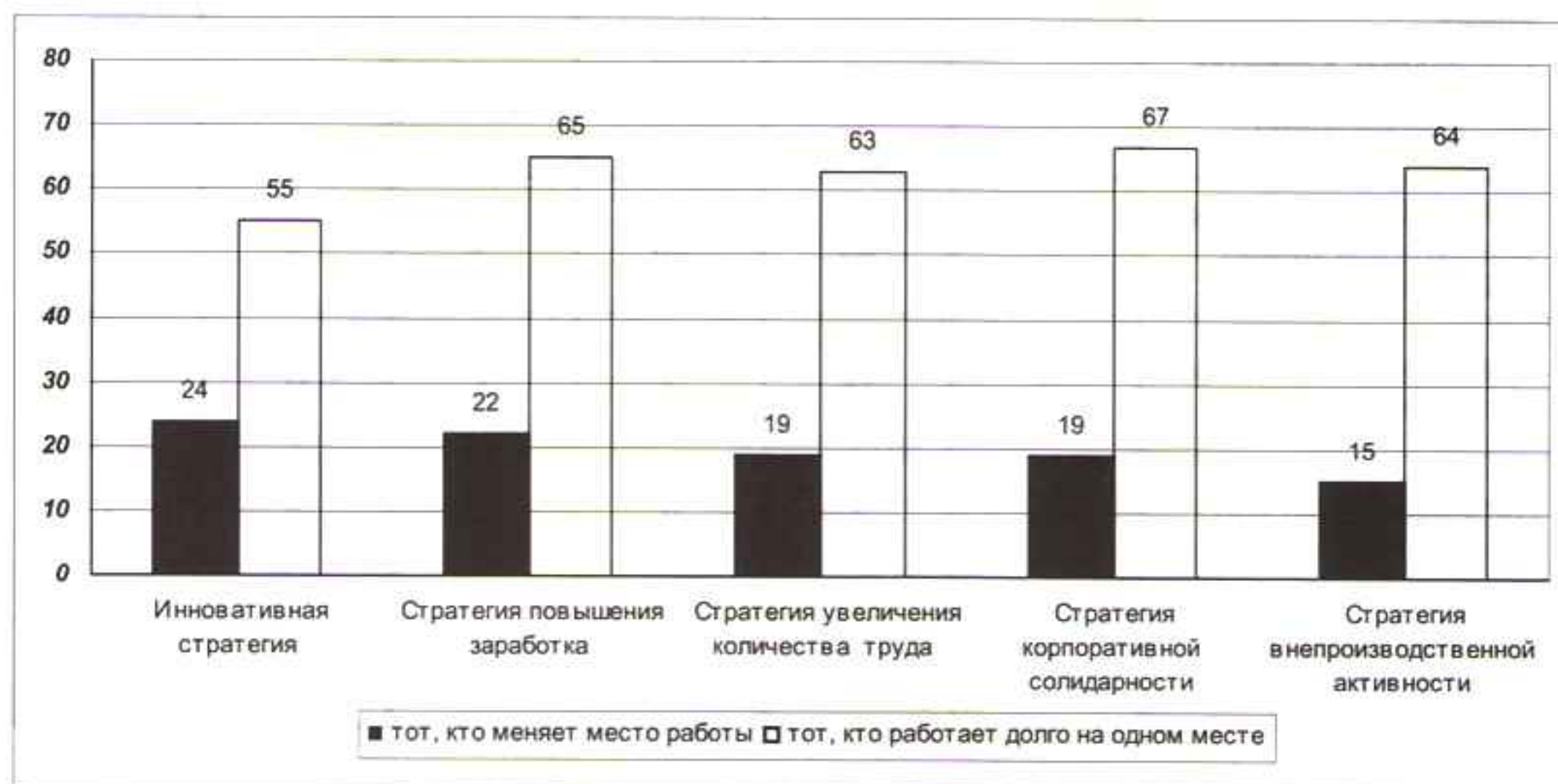


Рис. 1. Установки на трудовую мобильность в выделенных типах работников (% от числа опрошенных в группе)

Для инноваторов более ценна, чем для представителей других типологических групп, возможность гибко распоряжаться своим рабочим временем: работать по свободному графику хотели бы 52%, а в среднем – 42% (рис. 2).

Распределение ответов на вопрос «какие настроения, переживания, эмоции чаще вызывает у вас ваша работа в последнее время – положительные или отрицательные?» показывает, что у инноваторов работа связана с положительными эмоциями заметно чаще, чем в среднем (63%, в среднем – 55%) (рис. 3).

Работники, ориентированные на инновативную стратегию в труде, – это чаще: женщины (55%, в среднем – 47%); молодые люди (в возрасте 18–30 лет – 39%, в среднем – 30%); имеющие высшее образование (54%, в среднем – 25%) и доход выше среднего (38%, в среднем – 25%); живущие в столице (15%, в среднем – 8%)

и городах-миллионниках (20%, в среднем – 12%); работающие в непромышленном секторе (69%, в среднем – 60%).

Электоральные предпочтения инноваторов: чаще всего они голосуют за «Единую Россию» (56%, в среднем – 57%). Доверяющих Д. Медведеву в этой группе меньше, чем в среднем по работающим (44%, в среднем – 51%). Чаще они выбирают вариант «Отчасти доверяю, отчасти нет» (36%, в среднем – 29%). Тех, кто доверяют В. Путину, примерно столько же.

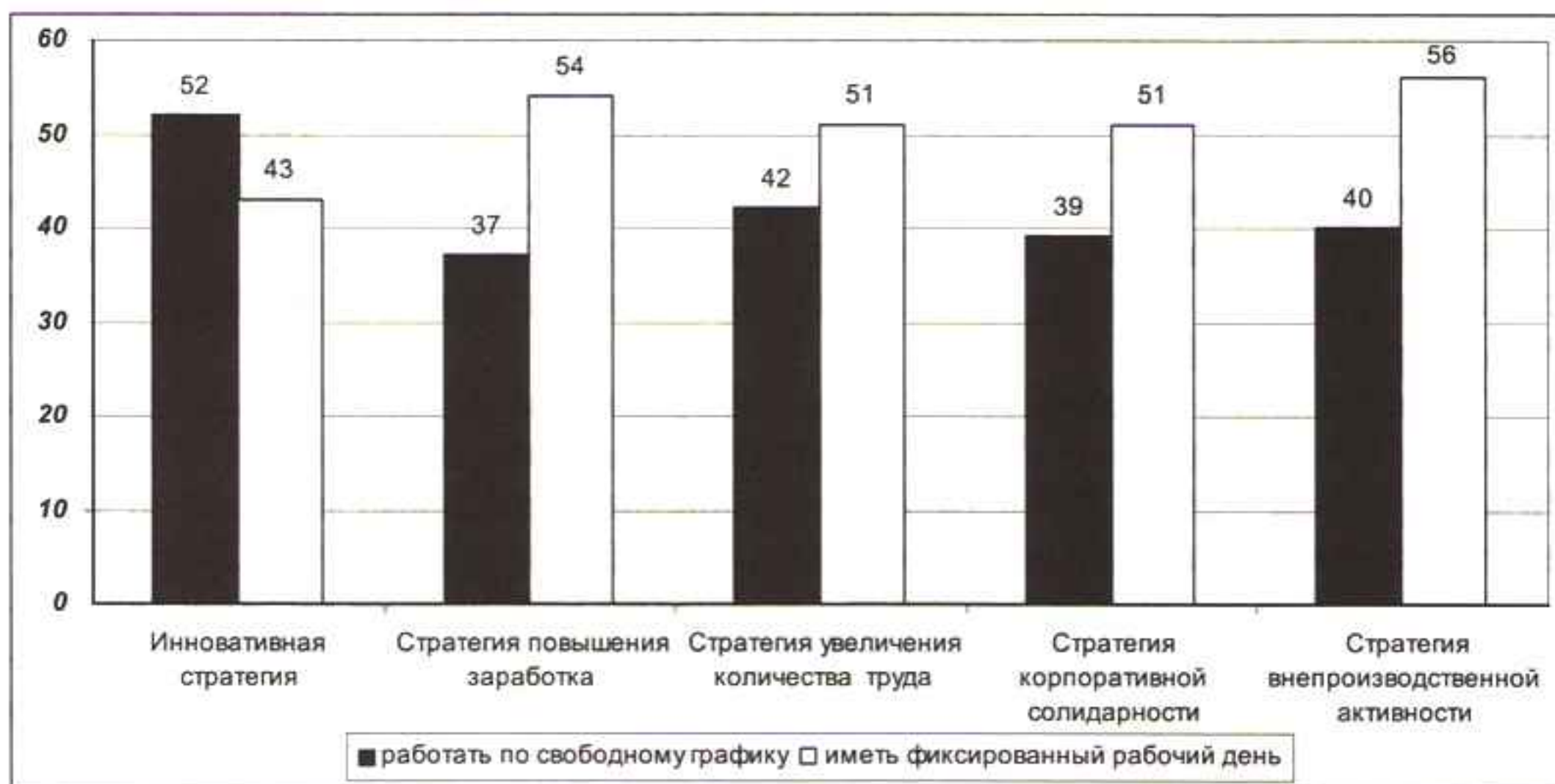


Рис. 2. Установки на гибкий график работы в выделенных типах работников (% от числа опрошенных в группе)

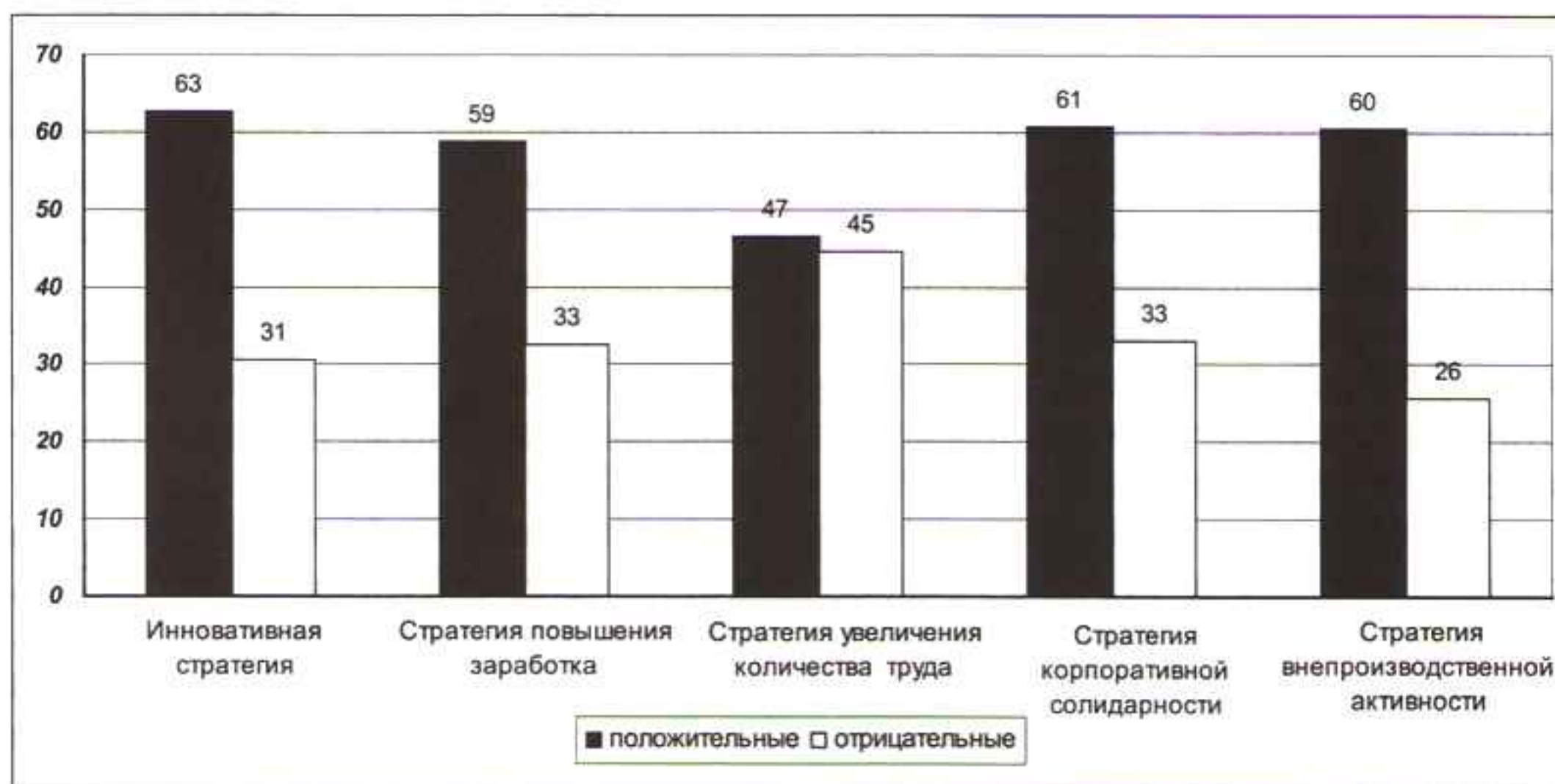


Рис. 3. Настроение на работе у работников выделенных типов (% от числа опрошенных в группе)



**Второй тип** трудового поведения – **стратегия повышения заработка** (5%). Представители этой группы чаще других демонстрируют готовность добиваться повышения зарплаты для себя (46%, в среднем – 11%) и для товарищей по работе (20%, в среднем – 7%); переквалифицироваться, менять профессию, специальность (70%, в среднем – 12%). Настроение на работе у них несколько выше средних значений (59%, в среднем – 55%).

Мобильность у них чуть выше средних значений: 65% (в среднем – 62%) полагают, что более успешен тот, кто долго работает на одном месте, чаще предпочитают иметь фиксированный рабочий день (54%, в среднем – 50%).

Среди работников этой группы преобладают: мужчины (59%, в среднем – 53%); молодые (в возрасте 18–30 лет) люди (41%, в среднем – 30%); имеющие среднее общее образование (35%, в среднем – 29%) и доход выше среднего (33%, в среднем – 25%); живущие в средних и малых (с населением от 50 до 250 тыс. человек городах (28%, в среднем – 19%)); работающие в непромышленном секторе (72%, в среднем – 60%).

Электоральные предпочтения – явно выраженная ориентация на «Единую Россию» (70%, в среднем – 57%). Подавляющее большинство доверяют В. Путину (76%, в среднем – 66%). Д. Медведеву они доверяют несколько меньше, но чаще, чем представители других типологических групп (59%, в среднем – 51%).

**Третий тип** трудового поведения – **стратегия увеличения количества труда** (26%). Здесь доминируют следующие практики: иметь дополнительный заработок (47%, в среднем – 19%) и работать сверхурочно, в выходные дни (75%, в среднем – 31%).

Мобильность у них на уровне средних значений: полагают, что успешен в работе, тот, кто долго работает на одном месте, 63% (в среднем – 62%). Половина из них предпочитают иметь фиксированный рабочий день (51%, в среднем – 50%). Столько же, сколько в среднем, тех, кто предпочел бы свободный график (42%). Настроение на работе у них хуже, чем в среднем (47%, в среднем – 55%).

Здесь такое же, как и в среднем, соотношение мужчин и женщин; работников разных возрастных и образовательных групп, средние доходы. «Вкальывающие» распределены равномерно по типам населенных пунктов, а также по производственным и непромышленным секторам. Нет заметных отличий и по электоральным предпочтениям, и по степени доверия первым лицам государства.

**Четвертый тип** трудового поведения – **стратегия корпоративной солидарности** (18%). Для него характерны следующие практики: помогать в работе новым сотрудникам, коллегам (66%, в среднем – 39%); выполнять нужную для организации работу без вознаграждения (55%, в среднем – 29%).

Представители этой группы реже других меняют место работы: полагают, что успешны в работе те, кто долго работает на одном месте, 67% (в среднем – 62%). Предпочитают иметь фиксированный рабочий день 51% (в среднем – 50%). А тех, кто предпочел бы работать по свободному графику, здесь меньше, чем в среднем (39%, в среднем – 42%). Настроение на работе у них заметно лучше, чем в среднем (61%, в среднем – 55%).

Работники, ориентированные на корпоративную солидарность, по всем основным социально-демографическим характеристикам (так же, как и представители третьего типа) мало отличаются от среднего российского рабочего. Установка на

корпоративную солидарность как типобразующий признак – их главное отличие. Здесь такое же, как и в среднем, соотношение работников разных возрастных групп и групп по образованию. Незаметно различие по типам населенных пунктов, где живут «солидаристы».

Но в этой группе больше, чем в среднем, мужчин (57%, в среднем – 53%) и работников производственного сектора. Доходы несколько ниже (доходы выше средних у 22% «солидаристов» и 25% – в среднем). «Солидаристы» чаще доверяют первым лицам государства (В. Путину – 69%, в среднем – 66%); Д. Медведеву – 54%, в среднем – 51%).

**Пятый тип** трудового поведения – **стратегия внепроизводственной активности**. Здесь доминирует только одна практика: проводить досуг с товарищами по работе (100%, в среднем – 28%).

Настроение на работе в этой группе выше средних значений (60%, в среднем – 55%).

Мобильность чуть выше уровня средних значений: полагают, что успешен в работе тот, кто долго работает на одном месте, 64% (в среднем – 62%); чаще в этой группе предпочитают иметь фиксированный рабочий день (56%, в среднем – 50%).

Работники – чаще мужчины (57%, в среднем – 53%). По возрасту значимых отклонений от средних нет, но образование ниже, чем в среднем: тех, кто имеет высшее образование, здесь 12%, в среднем – 25%; среднее общее – 36%, в среднем – 29%; среднее специальное – 50%, в среднем – 42%.

Больше, чем в среднем, здесь тех, кто имеет средний уровень дохода (46%, в среднем – 35%). Несколько чаще работники этой группы живут в селах (26%, в среднем – 22%) и работают в непроизводственном секторе (65%, в среднем – 60%).

Электоральные предпочтения: здесь несколько больше сторонников ЛДПР (12%, в среднем – 8%). Доверяющих Д. Медведеву столько же, сколько в среднем по работающим (50%, в среднем – 51%). Чаще они выбирают вариант «Отчасти доверяю, отчасти нет» (36%, в среднем – 29%). Тех, кто доверяют В. Путину, несколько меньше (61%, в среднем – 66%).

## **Выводы**

Тип работника, реализующий инновативную стратегию в труде, наиболее близок к теоретическим моделям современного работника. Он гибок, креативен, ориентирован на переобучение, пополнение профессиональных знаний; общителен, но не ориентирован (или ориентирован в незначительной степени) на построение долговременных профессиональных контактов. Выявленные нами характеристики современного работника, и прежде всего ориентация на самореализацию, на признание индивидуальных заслуг в общем деле, на наш взгляд, недостаточно учитываются в практике управления. Современные неофордистские практики управления людьми часто сознательно отвергают стимулирование индивидуальных творческих достижений, постулируя безличность и анонимность вклада сотрудников в общее дело. В итоге индивидуальный интеллектуальный капитал, накопленный сотрудником в конкретной организации, «продается» другому ра-

ботодателю. Недаром именно инноваторы ориентированы на профессиональную мобильность.

Еще одно следствие индивидуалистической ориентации инноваторов – постепенное исчезновение практики взаимного обучения сотрудников. Наставничество исчезает не только в производственных коллективах, но и в тех, которые по своему главному назначению должны создавать инновации. И понятно почему: знания становятся индивидуальным капиталом тогда, когда работодатель реализует «короткие» стратегии во взаимодействиях с персоналом по принципу «сегодня ты нужен, а что будет завтра – неизвестно». Очень быстро работник-инноватор понимает, что обучать коллегу – это значит создавать себе конкурента.

В результате в организациях, ориентированных на создание и внедрение инноваций, практически полностью отсутствует коллективная работа. Об этой проблеме специалисты уже начинают говорить как о серьезном препятствии для инновативного развития общества в целом. Имитации командной работы (типа совместной игры в мяч и «корпоративов») не заменяют коллективного творческого труда.

В управлении коллективами со значительной долей инноваторов оказываются неэффективными попытки усиления контроля использования рабочего времени, поскольку творческий труд принципиально не поддается нормированию. Нужны другие стимулы, учитывающие индивидуалистические ценности самореализации в труде.

Например, если организация обязуется соблюдать и оформлять авторские права сотрудника, не нужно будет следить, пишет ли он во время работы письмо другу.

Примечательным является тот факт, что российские инноваторы чаще встречаются в непромышленном секторе.

Наиболее близкой к средним значениям по всему массиву российских работников оказалась стратегия интенсификации труда. «Вкалывание», т. е. сверхурочная работа, работа без выходных – это типичная стратегия среднего российского работника, поощряемая работодателем. «Вкалывающие» испытывают негативные эмоции в связи с работой чаще других. Накопленная усталость без перспективы решить материальные проблемы семьи не способствует радужному настроению. Превратить «вкалывающих» в инноваторов – это задача работодателей: готовы ли они стимулировать инновативное поведение в труде, или им проще покупать новые разработки за рубежом, стимулируя «утечку мозгов».

## Литература

Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.

Бауман З. Текучая современность. СПб.: Питер, 2008.

Данилова Е., Ядов В. Лабильная социальная идентичность становится нормой современных динамичных обществ // Социологические исследования. 2004. № 10.

Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб: Алетейя, 2009.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ-ВШЭ, 2000.

- Клеман К.* Гибкость социально-трудовых отношений по-российски // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России / под ред. В.А. Ядова. М.: Таус, 2009.
- Мертон Р.* Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ Москва, Хранитель, 2006.
- Сеннет Р.* Коррозия характера / перевод В.И. Супруна. Новосибирск: ФСПИ «Трейд», 2004.
- Татарова Г.Г.* Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М.: Издательский дом «Высшее образование и наука», 2007.
- Уэбстер Ф.* Теории информационного общества. М.: Аспект Пресс, 2004.
- Штомпка П.* Социология. Анализ современного общества. М.: Логос, 2005.
- Carr-Saunders A.M., Wilson P.A.* Professions // Encyclopedia of the Social Sciences. New-York: The Macmillan Company, 1944. Vol. 12.
- Leadbeater Ch.* Living on Thin Air: The new economy. London: Viking/Penguin, 1999.
- Reich R.* The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21<sup>st</sup> Century Capitalism. New-York: Vintage, 1991.