

Мир России. 2005. № 4

РОССИЯ КАК РЕАЛЬНОСТЬ

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований

И.М. ПОПОВА, Г.П. БЕССОКИРНАЯ

Мотивация труда была одной из наиболее распространенных тем исследований в советской социологии труда. Уже в 1960-х годах в СССР были осуществлены крупномасштабные социологические исследования трудовой деятельности. Эталоном в отечественной социологии труда стало коллективное исследование группы ленинградских социологов под руководством А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова «Человек и его работа». Существенный вклад в изучение мотивации труда внесли повторные исследования трудовой деятельности, осуществленные в 1970—1980-х годах в Ленинграде, в Горьком и Горьковской области, а также в Одессе. Особое отношение к исследованиям мотивации труда сложилось в период перестройки. Мотивация труда стала рассматриваться в качестве ключевого вопроса социологии труда. Наиболее актуальным в тот период представлялось изучение взаимосвязей между мотивацией труда и эффективностью трудового поведения.

В начале 1990-х годов интерес к изучению трудовой деятельности существенно снизился. Однако во второй половине 1990-х и в начале 2000-х годов наблюдается определенный рост внимания исследователей к этой проблеме. Основной вопрос, на который стремились дать ответ: изменяется ли мотивация труда в трансформирующейся России? Знаковым явлением, с нашей точки зрения, стало переиздание книги А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова «Человек и его работа в СССР и после».

В статье предпринята попытка охарактеризовать методологию и методы изучения мотивации труда, осуществить в соответствии с принятой методологической позицией интерпретацию получаемых результатов, а также определить перспективы дальнейших исследований.

Введение

Мотивация труда — долговременный, ключевой предмет социологических исследований труда. *Мотивацией труда в широком, а точнее, в весьма условном смысле принято называть субъективное отношение работника к труду, его заинтересованность/незаинтересованность в процессе и результатах труда, направлен-*

ность работника на трудовую деятельность, его побуждение к труду, обуславливающее степень вовлеченности в трудовой процесс. В таком широком понимании термин «мотивация» предполагает различные смыслы, которые приписывают ему те или иные исследователи. Именно в данном ракурсе и была составлена библиография литературы, изданной в 1990—2003 гг., по мотивации труда [*Бессокирная, Темницкий* 2004].

Анализ данной литературы дает основание сделать вывод о том, что используемое в исследованиях трудовой деятельности понятие «мотивация» весьма неопределенно. Как неопределенно и то, какую социальную реальность описывают и объясняют исследующие мотивацию труда социологи и что дают эти исследования для понимания природы трудовой деятельности и ее регулирования. Эта неопределенность обуславливает и различие, можно сказать, даже «пестроту» тех выводов, которую делают относительно изменения мотивации труда в течение 1990-х годов. Относительное единодушие наблюдается при оценке мотивирующей роли зарплаты, материального благополучия, которые приобретают все большее значение. Но наблюдается разброс мнений при попытках определить место в мотивации труда других факторов, таких, как условия труда, взаимоотношения в трудовом коллективе (с товарищами по работе и с руководством), организация труда и др. Обсуждаются вопросы о распространенности разных типов трудовой мотивации — «максимум дохода ценой максимума труда» или «гарантированный доход ценой минимума труда» (Г.К. Булычкина), о люмпенизации личности работников, склонности к низкой интенсивности труда, потере интереса к содержанию работы (Ю.Л. Неймер, В.И. Герчиков), об устойчивости мотивации, противодействующей повышению производительности труда, как только достигается приемлемый, с точки зрения рабочих, уровень зарплаты (В.Д. Козлов), а также о так называемой достижительной ориентации (В.С. Магун, Л.Д. Гудков). Значительный интерес представляют вывод о том, что форма собственности не оказывает существенного влияния на мотивацию труда (В.Д. Патрушев, А.Л. Темницкий), размышления по поводу того, какое воздействие на трудовую мотивацию в современных условиях могут оказать патернализм и коллективизм (Н.А. Нечаева, О.И. Шкаратан, Ю.Н. Лапыгин, Я.Л. Эйдельман).

К сожалению, в 1990-х годах не было проведено масштабных исследований трудовой деятельности, сравнимых с теми, что имели место в СССР в 1960—1980-х годах. Но дело, как нам кажется, не в этом, а в недостаточной методологической проработке проблем мотивации труда. При этом мы имеем в виду не просто характеристику используемых методов, обсуждение методической и инструментальной стратегии исследования. Важно, какие именно социологические представления о мотивации используются «на входе» и как они преобразуются в инструмент получения информации и последующей интерпретации результатов.

Методология исследования

Мотивацию, как отмечалось выше, отождествляют с внутренним побуждением, с внутренней регуляцией деятельности, включающей не только потребности и интересы, но и жизненные ориентации и притязания, оценки и удовлетворенности

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

- все то, что характеризует значимость чего бы то ни было для человека и что, в соответствии с этим, направляет его деятельность. Мотив и мотивация представляются, таким образом, как выражение активности субъекта, пристрастности и аффективности человеческой деятельности. Характеризуя трактовку мотивации, нет необходимости, с нашей точки зрения, приводить многочисленные определения мотива и мотивации, которые содержатся в литературе. В данном случае мы выражаем солидарность с А.Н. Леонтьевым, который вполне адекватно охарактеризовал ситуацию использования этих терминов в психологической науке. «В современной психологии, — писал он, — термином «мотив» (мотивация, мотивирующие факторы) обозначаются совершенно разные явления... Нет никакой надобности разбираться во всех этих смешениях понятий и терминов, которые характеризуют нынешнее состояние проблемы мотивов» [*Леонтьев* 1975, с. 189]. Можно сослаться также и на ситуацию, которая сложилась в связи с исследованием мотивации в социальной психологии. «Проблема мотивации одна из тех, — пишет Т. Шибутани, — что поражает своей сложностью, и, хотя все социальные психологи единодушно признают ее значение, между ними очень мало согласия в том, как подойти к решению этой проблемы» [*Шибутани* 1969, с. 149].

Аналогичная ситуация и в социологии. Укажем, однако, на чрезвычайно важную, связанную с толкованием мотива и мотивации проблему, которую нельзя игнорировать. Речь идет о принципиально различной природе тех либо иных компонентов внутренней регуляции поведения, субъективного отношения человека к действительности: пропущенных и не пропущенных через оценочный аппарат личности; зависящих и не зависящих от ее вербально оформленных ценностных представлений; обусловленных непосредственно предметно-практическим человеческим опытом или знаково-символическим, определяемым культурным контекстом.

Проблема принципиального различия данных компонентов внутренней регуляции в самом общем виде поставлена как проблема взаимоотношения ценностей-идей и потребностей-интересов. Разграничение указанных контекстов используется как общая, методологическая посылка при анализе различных проблем. Например, польская исследовательница Л. Коларская-Бобинская исходит из данной методологической посылки, анализируя переходные процессы в Польше. Она считает, что в первый период люди руководствовались скорее ценностями, чем интересами. «Интересы же существовали как бы "помимо этого либо не были выражены вообще"» [*Kolarska-Bobinska* 1994, с. 171]. Проблема взаимоотношения идей и интересов анализируется в аспекте двойственности, амбивалентности человеческого опыта: индивидуально-прижизненного, предметно-практического и культурного ценностно-символического, усвоенного в процессе социализации и воспринятого от «других» [*Попова* 2000, с. 44—75]. Аналогичная проблема возникает и при анализе взаимоотношения сознания, вербального и фактического поведения. В общем виде, а также в связи с использованием «словесной» информации в социологических исследованиях, она была обстоятельно рассмотрена В.Б. Моиным [Сознание и трудовая деятельность... 1985, с. 41—56; *Моин* 1978]. По его мнению, при анализе вербального поведения, при выяснении степени и характера причин рассогласования между сознанием и вербальным поведением, между вербальным и фактическим поведением необходимо учитывать то, что «существенное и систематическое влияние на

вербальное поведение оказывают социально-одобренные «ценности-идеалы» [Там же, с. 55]. Само же вербальное поведение может в большей или меньшей степени быть неадекватным содержанию сознания, а тем более содержанию потребностей и интересов.

Подчеркнем также следующее обстоятельство: проблема прогнозирования поведения, а точнее суждение о том, на основании каких именно компонентов внутренней регуляции личности целесообразнее всего поведение прогнозировать, не является лишь практической проблемой¹. Это прежде всего сложная теоретическая проблема, предполагающая понимание природы и функций различных компонентов субъективного отношения и их связи с внешними условиями деятельности. В зависимости от этого понимания, т. е. *в зависимости от того или иного понимания теоретической проблемы, решаются и задачи практического прогнозирования*. Более того, с позиций методологии науки именно успешность практического прогнозирования — свидетельство в пользу теории.

Осознание необходимости различать ценностно-символические компоненты внутренней регуляции и те, которые выступают в виде непосредственных предметных значений, так или иначе проявляется и в разных психологических концепциях мотивации. А.Н. Леонтьев, например, обращал внимание на необходимость различать «мотивы понимаемые» и «мотивы реально действующие» [Леонтьев 1972, с. 521]², сложное взаимоотношение между которыми позднее было представлено им как коллизия «смысла» и «значения» [Леонтьев 1975, с. 140]. Он указывал также на различие «смыслообразующих мотивов» и «мотивов-стимулов» [Там же, с. 202], «знаемых» побуждений и «подлинных», «действительных» мотивов [Там же, с. 205]. Интерес представляет также и введение А.Н. Леонтьевым термина «мотивировка», отличного от «мотивации». При совершении действия, как считает А.Н. Леонтьев, «мы обычно не отдаем себе отчета в мотивах, которые их побуждают. Правда, нам не трудно привести их мотивировку, но мотивировка не всегда содержит в себе указание на их действительный мотив» [Там же, с. 204].

В социологической литературе, посвященной трудовой мотивации, при выделении «мотивов-суждений» и «мотивов-побуждений» ссылаются на принятые в теоретических рассуждениях и эмпирических исследованиях разграничения «мотивов понимаемых» и «реально действующих», «истинных» и «провозглашаемых». При этом указывается на то, что именно вербально выраженные мотивы-суждения (аналогичные мотивам «провозглашаемым» и «понимаемым»)

¹ Комментируя нашу позицию относительно того, что информация о вербально выраженных оценках и ориентациях не является надежным способом прогнозирования фактического поведения, авторы работы «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности» пишут следующее: «...это справедливо, коль скоро мы ставим перед собой задачи практического прогноза производственного и вообще всякого социального поведения и хотим воздействовать на него в целях управления социальным процессом. Теоретическое осмысление социального поведения личности и практический прогноз ее действий — задачи разного содержания» [Саморегуляция и прогнозирование... 1979, с. 186].

² Заметим также, что превращение мотива «понимающего» в «реально действующий» А.Н. Леонтьев связывал с опредмечиванием соответствующей потребности [Леонтьев 1972, с. 522].

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

существенным образом обусловлены ценностными представлениями [Сознание и трудовая деятельность... 1985, с. 89—110].

Мотивы-суждения и мотивы-побуждения разграничиваются и при анализе так называемой хозяйственной мотивации. В. В. Радаев, осуществляющий данный анализ, пишет следующее: «Оказывается, что наряду с идеальным (ценностным) уровнем мотивации, связанным с более глубокими и устойчивыми предпочтениями, существует и ее практический уровень, который выражается в требованиях, предъявляемых людьми в конкретных ситуациях [Радаев 1997, с. 198]. Однако относит ли автор первое («ценностный уровень») к мотивам-суждениям, а второе («практический уровень») — к мотивам-побуждениям, не вполне ясно. И в данном случае возникает вопрос: можно ли разные компоненты широко трактуемой мотивации и, в частности, «мотивы-суждения» и «мотивы-побуждения» соотносить с разными уровнями внутренней регуляции поведения и характеризовать ценностно-обусловленный уровень как более «глубокий» и устойчивый, а уровень побуждений как ситуативный и относительно неустойчивый («поверхностный»)»?

Отложим ответ на данный вопрос на некоторое время, а сейчас обратим внимание на то, что мотивация понимается и в «узком смысле слова», когда под мотивом имеют в виду лишь определенную часть внутренней регуляции (побуждения), отличную не только от потребностей-интересов, но и от ценностных ориентаций, точнее, не сводимую к последним полностью. В данном случае имеется в виду специфическая функция мотива, точнее «мотивировки» (в терминологии А.Н. Леонтьева): обосновывать и оправдывать поведение. При таком понимании мотивацию и мотив можно рассматривать как динамическую сторону ценностной ориентации. Мотив — это такой механизм в структуре ориентационного контекста личности, который, осуществляя регуляцию с помощью символов, пускает в ход ценностную систему личности. «Социальная функция мотивации состоит в том, что последняя дает возможность осуществляться (либо не осуществляться) деятельности, координируя, в конечном счете, два вида опыта, присущие человеку: индивидуальный (непосредственный) предметно-практический опыт и опыт, пропущенный через системы принятых значений и символов» [Попова 1976, с. 41].

Мотив в таком понимании, с одной стороны, ценностно обусловлен, с другой — ситуативен, ибо оформляется в конкретной ситуации для «обоснования», «объяснения», а точнее оправдания поведения в соответствии с определенными ценностными представлениями. Т. Шибутани, считающий мотивы не причиной действия, а лишь «удобным способом символизации намерений», обращает внимание еще на одну спецификацию мотива и мотивации: «Вопросы о мотивах, — пишет он, — возникают лишь в ситуации, где имеется возможность выбора. Если есть только одна дорога между двумя городами, никто не спрашивает, почему путник избрал именно ее» [Шибутани 1969, с. 166]. Добавим также, что в этом случае такой вопрос он не задает и себе. Другая особенность мотивации, на которую указывает Шибутани, состоит в том, что последняя связана с кооперацией, которая требует, «чтобы человек мог предвидеть, в каком направлении склонны действовать другие участники. Именно в таких обстоятельствах встают вопросы относительно мотивов» [Там же, с. 166]. И именно в таких обстоятельствах, добавим, и возникает необходимость осуществлять не просто рациональный выбор, но выбор, обусловленный системой уже принятых ранее значений и символов.

Для понимания природы мотивации, таким образом, большое значение имеют работы не только тех советских психологов, которые большое внимание уделяли обусловленности сознания и внутреннего побуждения предметно-практической деятельностью (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев), но и тех, кто существенное значение придавал знаково-символической деятельности. И здесь в первую очередь следует назвать Л.С. Выготского, который подчеркивал, что взаимоотношение сознания и деятельности опосредствуется культурой с ее знаково-символической структурой, наиболее полно проявляющейся в речевой деятельности. Важно также, что в знаково-символических компонентах сознания, к которым относятся и мотивы «в собственном смысле слова», побуждения, аффекты содержатся «в переработанном виде» [Выготский 1982, с. 22]. Все дело, таким образом, состоит в том, что в мотиве, трактуемом в вышеуказанном смысле, предметное содержание побуждений (т. е. что именно является побуждающим фактором) выражено не непосредственно (в качестве образа), а в трансформированном, «закодированном» виде. И для того чтобы судить о том, к чему именно данный мотив побуждает или какой именно внешний фактор следует использовать для стимулирования деятельности, его необходимо «раскодировать», расшифровать³. При этом следует иметь в виду также, что хотя мотив и мотивация — сознательный, вербально оформленный, объясняющий и обосновывающий акт, процесс обращения к ценностям может и не осознаваться [Рикер 1995, с. 37].

К сожалению, и в таком исследовании, как «Человек и его работа», которое действительно является классикой, побудившей многих социологов к изучению проблем труда и обусловившей содержание этих исследований, принципиальное различие двух вышеуказанных контекстов не было зафиксировано в достаточной степени определено. Это и послужило основанием для выраженного другими авторами сомнения в корректности основного вывода о превращении труда в *жизненную потребность*. Относительно данного заключения были высказаны следующие соображения: тот факт, что в субординации вербально выраженных оценок какой-либо фактор выходит на то или иное место, может и не свидетельствовать о реальной его значимости для трудовой деятельности [Попова 1976, с. 172]. Следует заметить также, что и в настоящее время, при переосмыслении того, что было сделано в 1960-х годах, и характеризуя использованную в тот период смысловую и эмпирическую интерпретацию понятий, авторы книги «Человек и его работа в СССР и после» опять обходят проблему принципиального различия двух вышеуказанных контекстов внутренней регуляции. Приведенные ими разъяснения лишь подтверждают неопределенность трактовки мотива и мотивации [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 382—388].

Возвращаясь к вопросу об уровнях внутренней регуляции и решая проблему глубины и устойчивости различных его компонентов, нельзя обойти вниманием концепцию диспозиционной структуры личности, предложенную В.А. Ядовым в 1970-х годах [Саморегуляция и прогнозирование... 1979]. При изложении данной концепции был также обойден вопрос о том, какие именно уровни (а их

³ П. Рикер назвал эту процедуру «рассекречиванием», считая, что символ, как особая разновидность знака, обладает двойным смыслом. «Я называю символом всякую структуру значения, — пишет он, — где один смысл — прямой, первичный, буквальный, означает одновременно и другой смысл, косвенный, вторичный, иносказательный, который может быть понят лишь через первый» [Рикер 1995, с. 18].

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

выделено четыре) относятся к ценностно-символическому контексту субъективного отношения, а какие нет. Полезным следует считать опыт использования для каждого уровня диспозиционной структуры личности соответствующих показателей-индексов «мотивационного аспекта» трудовой деятельности-поведения, в результате чего был сделан вывод о том, что при изучении динамики сознания рабочих, наибольшее значение имеют данные о конкретно-ситуативных установках, так как они непосредственно проявляются в трудовом поведении [Там же, с. 197—200]. Дело, однако, в том, что все уровни фиксировались и измерялись посредством вербальных отчетов (относительно простых или более сложных) респондентов. Информация, полученная таким способом, характеризовала скорее ценностно-символический контекст внутренней регуляции⁴. В частности, остается неясным, какова (если охарактеризовать ее по интересующему нас критерию) природа «общей направленности интересов» и «социальной установки». И как соотносятся эти уровни с широко используемыми категориями «потребности» и «интересы». Введение новых, еще не вошедших в обиход в определенном научном сообществе, понятий и представлений (диспозиции, аттитюды) предполагает соотнесение их с теми, которые уже были взяты на вооружение данным сообществом. Иначе использование предлагаемой концепции другими исследователями может привести к неадекватной трактовке результатов.

Например, сравнивая данные ВЦИОМ и ФОМ (двух известных центров изучения общественного мнения) и интерпретируя их в свете диспозиционной концепции, В.П. Горяинов признает эти данные взаимодополнительными. Расхождения в данных двух опросных центров он объясняет тем, что данные ФОМ отражают уровень ценностей, а данные ВЦИОМ — уровень интересов [Горяинов 1997]. Однако эмпирические данные свидетельствуют о том, что речь идет фактически об одном и том же уровне ценностных представлениях, функционирующих в знаково-символической форме. Способ фиксирования того и другого уровня — выбор слов, которые представляют собой «символические коды соответствующих потребностей и интересов». Но поскольку многие избранные слова обозначают «не общие ориентиры, а скорее ситуационные практические ценности», автор считает, что правильнее было бы именовать их интересами. Более того, и для фиксирования и измерения еще более низкого уровня ориентации поведения — «насустных актуальных потребностей» — также использовались «слова-ценности». Естественно, при таком подходе и соответствующем ему инструментарии, как признает сам автор, «границу уровней точно определить невозможно» [Там же, с. 140].

Принципиальное различие двух уровней внутренней регуляции (субъективного отношения, широко трактуемой мотивации) — непосредственно-предметного и ценностно-символического, обуславливает целесообразность использования различных терминов для их обозначения — «потребностей-интересов», с одной стороны, и «ценностей-мотивов», с другой, а также, что очень важно, принципиально различных способов фиксирования и измерения того и другого.

⁴ Не случайно и следующее признание: «...нет уверенности, что явно различаются уровни доминирующей направленности интересов и ценностных ориентаций» [Саморегуляция и прогнозирование... 1979, с. 24].

На последнее обстоятельство неоднократно обращалось внимание в советской социологии. Так, В.Э. Шляпентох, ссылаясь на результаты исследований текучести в промышленности, а также социологического изучения печати, писал следующее: «Само собой разумеется, что к информации, которую сообщают респонденты о мотивах своего увольнения, следует относиться (как и к любой информации о мотивах поведения, сообщенных опрашиваемыми) критически. Поэтому для социологического анализа важно сопоставить субъективную информацию с какой-либо объективной, т. е. такой, которая не пропущена сквозь "оценочный аппарат опрашиваемого"» [Шляпентох 1973, с. 96].

К аналогичным заключениям пришли и одесские социологи, исследующие проблемы стимулирования трудовой деятельности. Они указали на необходимость при изучении трудовых предпочтений, «опираться на анализ фактического поведения работников, их действий, соотнесенных с условиями труда, условиями распределения и потребления» [Попова 1976, с. 195—196]. Был сделан также вывод о том, что, опираясь на данные о трудовом поведении, можно с большей вероятностью судить о мотивации труда работников, чем наоборот — опираясь на показатели мотивации, судить о фактическом трудовом поведении. Выяснено также, что своеобразными модераторами, посредниками между мотивационными показателями и показателями трудовой деятельности, являются демографические и социально-профессиональные характеристики работника [Кунявский, Моин 1990]. Но в этом посредничестве как раз и проявляется воздействие потребностей и интересов различных социальных групп.

Потребности как определенное состояние нужды в чем-то и интересы как направленность на предмет потребности — результат всего предшествующего жизненного опыта субъекта, его предметно-практической деятельности. Еще раз, возвращаясь к поставленному ранее вопросу о глубине и устойчивости различных уровней регуляции трудовой деятельности, следует сказать, что именно потребности-интересы, а не ценностные представления имеют наиболее глубокий и устойчивый уровень внутренней регуляции. Содержание этого глубинного уровня в ценностных представлениях может выражаться в большей или меньшей степени адекватно. Содержание ценностных представлений и обусловленных ими мотивов («мотивировки») может и не соответствовать содержанию интересов вовсе. Устойчивость и глубина самих ценностей как раз и определяется степенью их соответствия интересам-потребностям, «укорененностью» ценностей в интересах. В этом, как нам кажется, и состоит смысл разграничения ценностей «декларативных» и «интернализированных» («интериоризированных»). При исследовании отношения к труду ленинградскими социологами обращалось внимание на то, что «идеализированная норма» указанного отношения может остаться «неинтериоризированной, субъективно не освоенной» [Киссель 1984, с. 50]. Но причина «внутренних конфликтов в мотивационной системе», проявляющаяся в непоследовательности и противоречивости реального поведения, рассматривалась как результат «плюрализма норм», а не как следствие взаимоотношения потребностей-интересов с «ценностями-нормами».

Размышляя над тем, какие из компонентов внутренней регуляции являются более или менее устойчивыми, считаем уместным повторить высказанные ранее соображения: «...вопреки расхожему мнению об особой консервативности и живучести общих идей есть основание предполагать, что именно абстрактные

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

представления "отмирают", как правило, прежде всего, либо вообще теряют свое значение для всей системы представлений и конкретных оценок и ориентаций» [Попова 2000, с. 164]. Более «живучими» как раз являются более конкретные, соотносящиеся с определенными практическими ситуациями представления, имеющие характер стереотипов поведения и соответствующие сформированным на основании предшествующего опыта потребностям и интересам.

Возвращаясь к проблеме «ситуативности», укажем на то, что ценностные представления, проявляющиеся в конкретных оценках, ориентациях, могут быть не в меньшей степени ситуативными, чем мотивы, в основе которых они лежат. При этом их содержание обусловлено не только ситуацией опроса, на что неоднократно указывалось исследователями трудовой деятельности, но и тем, какая ситуация оценивается и что именно мотивируется. Содержание ценностных представлений, которые проявляются в мотивации трудовой деятельности, как выяснилось, обусловлено рядом обстоятельств: типом мотивации (приписыванием — объяснением поведения других или рационализацией), валентностью объясняемой ситуации (является ли она положительной или отрицательной с точки зрения ценностей общества), оценивается (объясняется) ли ситуация реальная, прожективная или ретроспективная [Сознание и трудовая деятельность... 1985, с. 68].

При интерпретации мотивов необходимо учитывать явление «переноса оценок», их «замещения». Выяснилось, например, что удовлетворенность заработком и организацией труда в значительной степени компенсируют друг друга, а неудовлетворенность условиями труда, его напряженностью сказывается на оценке зарплаты [Там же, с. 124—125; Патрушев, Темницкий 1994, с. 54—55]. При исследовании ценностей труда и мотивации трудовой деятельности не следует игнорировать эти особенности функционирования любых компонентов субъективного отношения к труду. Интерпретация вербально выраженных оценок, ориентаций и мотивов предполагает, таким образом, признание относительной самостоятельности сознания, особенностей, обусловленных его вербализацией, а также спецификой механизмов функционирования символов в человеческой деятельности⁵.

Социальные действия различны по своей природе. Если использовать, например, веберовскую типологию социальных действий, как ценностно-рациональных, целерациональных, аффективных и традиционных, то приходится признать, что в тех или иных действиях, которые имеют место при осуществлении трудовой деятельности, ценностные представления проявляются в разной степени либо не проявляются вовсе⁶. Для разграничения действий, включенных в трудовую деятельность, можно воспользоваться и представлениями А. Тевено о различных «режимах» деятельности: «публичной конвенции» («морального оправдания»), функционального режима и режима «близости». Первый связан с осознанием значимости действий для «общего блага», второй означает частную вовлеченность в целенаправленную деятельность в соответствии с технической

⁵В настоящее время мы в значительно большей степени осведомлены об этих особенностях благодаря знакомству с работами Бодрийяра, Бурдьё, Рикера и др.

⁶ В ценностно-рациональных действиях цели не отделены от средств их достижения и «обоснование» состоит просто в отнесении к ценности, независимо от того сознается ли акт отнесения либо не осознается.

необходимостью, третий — привычное обращение с относительно знакомыми вещами в определенных, конкретных условиях [Тевено 2000, с. 98—100]. Строго говоря, лишь действия первого рода определены ценностно-нормативным контекстом общества и личности и мотивированы в узком смысле слова, т. е. определены условиями выбора в соответствии с ценностями и кооперацией. В сфере же трудовой деятельности работник действует во всех этих режимах, и его ценностные представления *вообще могут* не сказываться на его действиях. Однако в ситуации опроса, беседы — всего того, что предполагает вербальный «отчет» респондентов, мы получаем (как бы мы ни изощрались) информацию, «нагруженную» ценностно-нормативным смыслом. В этом мы убедились, спрашивая, какую зарплату получает работник, какова его производственная осведомленность и др. Оказалось, что даже «фактофиксирующие» суждения на этот счет имеют ценностную нагрузку [Сознание и трудовая деятельность... 1985, с. 101-103, 188-189].

Выявление содержания ценностей трудовой деятельности посредством анализа вербальных суждений, относящихся к ориентациям, оценкам, мотивам, — *важная* задача интерпретации социологической информации. В 1980-х годах, например, вывод о том, что мотив «заработки» относится преимущественно к «низким» мотивам, мы сделали с учетом следующего: «...защитная функция мотивации, престижный фактор, стремление респондентов соответствовать одобренным ценностям-идеалам, актуализация потребности в социальном признании, одобрении гораздо сильнее проявляются: а) при объяснении своего поведения, чем при объяснении других; б) при объяснении своего "отрицательного" поведения в реальной, а не в ретроспективной ситуации; в) в положительной прожективной, как бы очищенной от влияния конкретных условий и возможностей ситуации» [Там же, с. 68]. Каждое из этих обстоятельств, фиксируемых разными способами, включает и сопоставление суждений и реальной ситуации. Так, «социальная норма» зарплаты была выявлена посредством сравнения удовлетворенности зарплатой со среднедушевыми доходами, «называемой» и «фактической» зарплатой; оценочный компонент производственной осведомленности выяснялся посредством сопоставления самооценочной и тестовой информированности с учетом демографических и социально-профессиональных характеристик работников.

Возвращаясь к диспозиционной теории и используя ее как методологическую предпосылку исследования мотивации труда, выскажем ряд соображений. Можно согласиться с тем, что, как отмечал В.А. Ядов, сведения, полученные из ранжирования ценностей и измерения социальных установок, далеко не однозначны. Ценностная ориентация — наиболее обобщенный показатель мотивации, а ситуативная установка — наиболее конкретный показатель мотива [Ядов 1982, с. 32]. В соответствии с таким пониманием вполне корректно и следующее заключение: результаты двух повторных ленинградских исследований показали, что социальные сдвиги за истекшие 14 лет по-разному отразились на мотивации разного уровня [Там же, с. 33]. Если учесть, однако, те способы, посредством которых фиксировались эти уровни «мотивации», то речь скорее должна идти о различного рода ценностях, которые в других исследованиях именуется иначе: как «терминальные» и «инструментальные» или «общие» и «практические», или «декларативные» и «интериоризованные».

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

Включась с этих позиций в полемику В.С. Магуна с В.А. Ядовым относительно того, о чем свидетельствует информация, полученная посредством сопоставления вербально выраженной удовлетворенности с оценками элементов рабочей ситуации, — о ценностях или мотивах, следует согласиться с В.С. Магуном, что речь идет о ценностях. Как известно, другим, весьма распространенным, способом получения информации относительно ценностей труда является вопрос, задаваемый в лоб: что важно, что значимо для работы? «Дополнительный методический анализ двух указанных исследовательских процедур, — пишет В.С. Магун, — показал, что, по сути дела, они дают информацию о двух разных модальностях, двух разных формах трудовых ценностей» [Магун 1997, с. 145]. В ответ на это В.А. Ядов, имея в виду первую процедуру, пишет: «...мы не исследовали ценностную структуру массового сознания рабочих, но именно мотивацию труда. А это далеко не одно и то же» [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 414]. Можно согласиться с тем, что путем сопоставления общей и частных удовлетворенностей, мы получаем информацию о ценностно-обусловленных «мотивах-суждениях», представляющих собой один из аспектов ценностно-нормативного контекста сознания. Но тогда не следует так жестко противопоставлять мотивы и ценности («не одно и то же»), а также не забывать, что и общие и частные удовлетворенности в этом случае — это не «состояние удовлетворенности», а лишь выражение его в вербализованном сознании.

Анализ литературы, посвященной мотивации труда, свидетельствует о том, что лишь в немногих случаях понятие «мотивы труда» и «мотивация» сопоставляются с такими понятиями, как «потребности», «интересы», «благо», «деятельность», как это, например, делает И.Ф. Беляева, понимающая под мотивацией осознанное побуждение к деятельности [Беляева 1992]. Заслуживает внимания и трактовка мотивации труда как противоречивого единства различных компонентов: ценностей труда, требований к работе и возможности реализации этих требований [Катульский 1997]. Действительно, реальная ситуация (объективные возможности реализации требований к работе) влияет на характер и содержание мотивации, более того, на мнение о том, что важно, значимо в работе. Так выяснилось, например, что «традиционные выводы о меньшей значимости работы на предприятии для молодежи находят подтверждение в неблагоприятных условиях труда. Если же условия для заработка и самореализации улучшаются, фактор возраста теряет свое преобладающее значение» [Трудовые отношения... 2000.С.57].

Итак, ответ на вопрос, как изменилась мотивация рабочих в 1990-х годах, предполагает уяснение того, что понимается под мотивацией, что принимается во внимание при ее анализе (учитываются ли имеющиеся реальные возможности), а также какими методами мотивация исследуется и измеряется. Но прежде о методах.

Методы исследования мотивации

Информацию о мотивации труда социологи обычно получают с помощью опроса (интервьюирование или анкетирование). «Эксперимент социолога-рабочего» А.Н. Алексеева, осуществленный в 1980-х годах, к сожалению, является

уникальным. Но именно используемые им методы включенного наблюдения и эксперимента дали возможность установить тот факт, что необходимо различать «демонстрируемые» социальные установки и ценности и побуждения, реально «управляющие» поведением работника [Алексеев 1998].

В 1960—1970-х годах наиболее распространенным методом изучения мотивации труда являлось сопоставление различных вербально выраженных удовлетворенностей. Методика была разработана авторами исследования «Человек и его работа». В ее основе — анализ данных об удовлетворенности работой на предприятии (в целом и ее отдельными сторонами), собранных в ходе полуструктуризованного интервью. Значимость каждого элемента рабочей ситуации тем выше, чем сильнее отношение именно к этому элементу сказывается на общей удовлетворенности работой. Показателем значимости мотива, соответствующего тому или иному элементу рабочей ситуации (стимулу), служит разность оценок данного элемента рабочей ситуации для рабочих, удовлетворенных своей работой, и рабочих, не удовлетворенных ею (по уточненным категориям «логического квадрата») [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 72—73]. В результате было выделено ядро мотивов труда молодых рабочих, куда вошли ориентации работников на содержание труда, заработную плату и возможности повышения квалификации. Мотивация труда в исследовании «Человек и его работа» изучалась и по объективным данным (глава вторая). Большое внимание было уделено изучению обусловленности мотивов трудовой деятельности специфическими особенностями конкретных социальных ситуаций (глава третья), а также сопоставлению эмпирических данных о мотивации труда в условиях социализма и капитализма (глава пятая). Для оценки взаимодействия основных факторов, влияющих на степень удовлетворенности работой, в исследовании «Человек и его работа» использовались коэффициенты корреляции «т», хотя авторы признают, что более строгим аппаратом измерения корреляционных связей непараметрических характеристик являются ранговые корреляции [Там же, с. 98].

В советский период методика установления значимости мотивов трудовой деятельности, которую разработали авторы исследования «Человек и его работа», подвергалась модификациям. Например, в исследованиях, которые проводились под руководством О.И. Шкаратана, вычислялось не только влияние каждого элемента рабочей ситуации на общую удовлетворенность отдельного работника, но и влияние каждого фактора на общую удовлетворенность совокупного работника [Рабочий и инженер... 1985, с. 120]. Для оценки связи удовлетворенности работой на данном предприятии с удовлетворенностью различными элементами рабочей ситуации были использованы коэффициенты Чупрова и Пирсона.

В тот период для исследования мотивации труда использовалась и методика, когда оценки элементов рабочей ситуации сопоставлялись не с удовлетворенностью работой, а с результатами трудовой деятельности. Еще авторы исследования «Человек и его работа» отмечали, что «совокупность и соподчиненность факторов, определяющих результативность труда, вовсе не совпадают с порядком взаимодействия факторов, детерминирующих уровень удовлетворенности работой [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 122] и проверяли значимость мотивов труда реальными показателями работы [Там же, с. 171]. В аналогичном направлении работали и одесские социологи, считающие, что обращение к объективным результатам деятельности дают большие основания судить о субъективных

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

побуждениях, чем вербально выраженные оценки [Сознание и трудовая деятельность... 1985; Кунявский, Моин 1990].

В 1990-х годах обе эти методики изучения мотивации труда практически не использовались. В этот период наиболее распространенным предметом социологических исследований стали *ценности*. В частности, исследователей волнует вопрос о месте труда среди других ценностей жизни, является ли труд терминальной ценностью или инструментальной, каковы ценности труда? Главный вопрос: меняются ли наши ценности? Для мониторинга ценностей, в том числе ценностей труда, используются как свои собственные методики (например, во всероссийском мониторинге «Наши ценности и интересы сегодня» под руководством Н.И. Лапина [Лапин 2003]), так и зарубежные методики (например, в массовых опросах ВЦИОМ используется шкала мотивов, разработанная в 1970-х годах и использовавшаяся во многих международных исследованиях [Куприянова 1998]. В 1990-х годах Россия участвовала также в международных исследованиях ценностей и отношения к труду [Магун 1997 и др.]. Следует заметить, что данные о ценностях рассматривались как свидетельство содержания и значимости мотивов.

В немногочисленных отечественных исследованиях мотивации труда в 1990-х годах, пожалуй, наиболее распространенным был инструментарий с использованием вопросов «в лоб». Респонденту обычно предлагался один из трех вариантов: выбрать 2—3 наиболее важных мотива; проранжировать мотивы (от наиболее к наименее важным); оценить степень важности каждого из предложенных мотивов по 5-балльной шкале. Однако для выявления значимости мотивов труда использовались и довольно оригинальные методики. Суть одной из них, например, состояла в следующем: по каждому мотиву рассчитывается средний балл важности и средний балл удовлетворенности и каждому мотиву приписывается определенный рейтинг важности и рейтинг удовлетворенности в соответствии со средним баллом. Далее рейтинги важности и удовлетворенности сопоставляют и делают соответствующие выводы [Витушкина 2004, с. 258—259].

Важной составляющей изучения мотивации труда является построение типологии мотивов. В качестве ориентира в советском обществе служила иерархическая система мотивов трудовой деятельности, предложенная А.Г. Здравомысловым. Исходным пунктом мотивации автор считал материальную заинтересованность, далее — интерес к содержанию своей работы, затем — коллективистские установки человека, и венчает мотивацию осознание смысла работы, ее общественной значимости [Здравомыслов 1986, с. 204—211]. Среди других типологий советского периода отметим предложенную Н.Ф. Наумовой типологию мотивов труда с учетом взаимосвязей последних с трудовым поведением работников. Соответственно были выделены три типа мотивов труда. Первый тип связан с ориентациями на внешние критерии оценки, на достижение определенных социальных успехов. Характерные черты трудового поведения — производительность и инициативность. Для второго типа характерно преобладание внутренней оценки критериев своей деятельности и вытекающая из этого ориентация на качество работы, на добросовестность, а также на творчество. Третий тип объединяет мотивы, связанные с условиями труда (в широком смысле). Работника, побуждаемого такими мотивами, характеризует в первую очередь дисциплинированность [Наумова 1983].

В 1990-х годах для выделения типологических групп широко использовались эмпирические методы. Например, В.С. Магун широко использует для анализа трудовых ценностей *факторный анализ*. Он считает, что факторный анализ позволяет гораздо точнее, чем анализ динамики отдельных ценностей, представить масштаб перемен в сознании работника, как и масштаб связанных с ними социально-экономических и социально-культурных изменений [Магун 2001]. Построение структуры мотивации, которое использовалось научным коллективом под руководством Я.Л. Эйдельмана, проводилось посредством методов корреляционного и факторного анализа. Благодаря использованию данных методов были выделены три блока мотиваторов: блок выбора рабочего места, блок мотиваторов эффективного труда и блок антимотиваторов [Лукьянова, Убиенных, Эйдельман 2002 с. 153]. Оригинальную типологию мотивации труда на основании эмпирических данных предложил А. Л. Темницкий [Темницкий 2001, с. 350].

Результаты исследований

Остановимся далее на характеристике основных результатов исследований мотивации труда, а также на том изменении, которое она претерпела в 1990-х годах. При этом мы отдаем себе отчет, что это далеко не полная и поверхностная характеристика результатов исследований мотивации труда, полученных в этот период. Задача наша заключается в том, чтобы выделить наиболее общие, повторяющиеся характеристики и дать их интерпретацию, определив свое отношение к установленным данным.

Неоценимую информацию об изменении мотивации труда в 1990-х годах дают исследования, проводимые ежегодно в течение 1991—2002 гг. на промышленных предприятиях России под руководством Я.Л. Эйдельмана. Авторы исследований полагают, что наиболее типично изменение не набора мотивов, а их конфигурации [Латыгин, Эйдельман 1996, с. 20]. Структура мотивации к труду не претерпела принципиальных изменений за период российских реформ [Латыгин 1996, с. 72]. Исследования показали также, что изменение отношений собственности не приводит (и, видимо, не должно приводить) к изменению мотивации труда наемных работников [Там же, с. 76]. Один из основных выводов повторных исследований: не отмечено усиления наиболее эффективных типов мотивации — достигательной, интеллектуальной, инструментальной; скорее, имеет место даже ослабление данной мотивации [Темницкий 2001, с. 133].

Одному из авторов статьи приходилось принимать участие в повторных исследованиях трудовых отношений (1993, 1996 и 1999 гг.) на новом частном предприятии. Был осуществлен анализ динамики мотивации труда рабочих в целом, а также швей (самой большой профессиональной группы на предприятии) и выдвинута гипотеза: структура мотивации труда сохраняется, наблюдаются лишь изменения в значимости различных мотивов труда. Эта гипотеза подтвердилась в ходе вторичного анализа данных. Никаких свидетельств трансформации структуры мотивов трудовой деятельности обнаружить не удалось. Достигательная мотивация и на частных предприятиях по-прежнему не свойственна российским рабочим [Трудовые отношения... 2000, с. 94].

Особый интерес, с точки зрения поднятых нами вопросов, представляют данные, приведенные в третьей части переизданной книге «Человек и его

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

работа» («Сравнительные данные об отношении к труду советских и российских рабочих 1990-х годов»). В заключительном комментарии к текстам интервью с молодыми рабочими (глава первая) В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов отмечают, что тот комплекс мотиваций, который был выявлен в исследовании «Человек и его работа», остался действующим и в нынешней ситуации. Речь идет о взаимодействии четырех групп мотивов: материальной заинтересованности (ныне это преимущественно забота о зарплатке), восприятии содержания труда, мотивов коллективистского плана и общего смысла трудовой деятельности [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 452]. Во второй главе осуществлено сопоставление статистик отношения к труду советских рабочих в 1960—1970-х годах и российских в 1990-х годах (по данным пяти исследований), которое стало возможным благодаря тому, что В.С. Магун предоставил данные двух ленинградских исследований (1962 и 1976 г.). Это позволило сравнить ряд статистик почти за 40 лет, а большинство — за 25 лет. В качестве базы для сравнения использовались данные трех исследований в Москве и Московской области. Не останавливаясь подробно на результатах сопоставления статистик, приведем лишь результаты анализа динамики значимости мотивов труда, которая определялась по методике, предложенной авторами исследования «Человек и его работа». Выяснилось, что по-прежнему, как и в 1962 г., содержание труда — фактор-мотиватор, по Ф. Херцбергу, остается наиболее значимым элементом рабочей ситуации (особенно у молодых рабочих). В иерархии «гигиенических» факторов произошли определенные изменения. В обоих ленинградских исследованиях, а также в первом из московских исследований (1990 г.) для молодых рабочих наиболее значимым «гигиеническим» фактором была зарплата, а к концу 1990-х годов лидерство перешло к взаимоотношениям с руководством. Значимость санитарно-гигиенических условий труда снизилась. Примерно такая же ситуация и в группе рабочих старше 30 лет [Там же, с. 465—66].

Для более углубленного анализа динамики мотивации труда рабочих в 1990-х годах обратимся к данным повторных исследований, проведенных по сопоставимым программам в Институте социологии РАН. Для ответа на вопрос «Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-х годах?» обратимся к данным трех исследований. Первое из них было проведено в 1990 г. на Томилином заводе полупроводников (Московская область). Второе — в 1993—1994 гг. на шести московских промышленных предприятиях, третье — в 1999—2000 гг. на трех московских промышленных предприятиях. В дальнейшем в тексте статьи они будут обозначаться соответственно — Томино—1990, Москва—1994 и Москва-2000⁷.

Социально-экономическая ситуация в стране во время трех исследований была, безусловно, неодинаковая. Первое исследование проходило в СССР. Второе исследование осуществлено в период, когда уже наступило разочарование в либеральных реформах. Третье — проведено в конце 1990-х годов, когда стало

⁷ Два первых исследования проведены сектором рабочего и вне рабочего времени под руководством В.Д. Патрушева. Руководителями третьего исследования были А.Л. Темницкий и Г.П. Бессокирная. В целях создания более однородной совокупности во вторичный анализ включены данные о женщинах в возрасте 18—54 лет и о мужчинах в возрасте 18—59 лет. Частично результаты проведенных исследований описывались в предшествующих публикациях [Патрушев 1994; Патрушев, Бессокирная 2003 и др.].

наблюдаться относительное улучшение социально-экономической ситуации в стране. Во всех трех исследованиях выяснялось место труда (работы на предприятии) среди других ценностей жизни, была получена информация о ценностях труда, об удовлетворенности работой на предприятии в целом и отдельными ее сторонами, о возможностях, которые, по мнению рабочих, им предоставляет работа, а также данные об отношении рабочих к труду (самооценки).

Начнем с анализа информации о ценностях жизни, которая получена наиболее распространенным в 1990-х годах методом, т. е. с использованием вопросов «в лоб». В течение 1990-х годов ценность труда («Что для Вас важнее всего в жизни?») переместилась со 2-го на 3-е место среди четырех основных ценностей жизни (семья, здоровье, труд, свободное время). Если в начале 1990-х годов труд был на втором месте (70 %) после семьи (83 %), то уже в середине 1990-х годов ценность труда резко снижалась. Во втором исследовании труд в качестве важнейшей ценности жизни назвали только 26 %, семью — 82 %, здоровье — 43 % рабочих. К концу 1990-х годов труд в качестве важнейшей ценности назвали 51 %, семью — 93 %, здоровье — 67 % рабочих. Заметим, что разница между ценностью семьи и ценностью труда возросла (с 13 % до 55 % и 43 %).

Изучение ценностей труда («Что для Вас главное в работе?») показало, что на протяжении всего периода зарплата называлась в качестве главной ценности, и наблюдался рост этой ценности труда (соответственно 81 %, 86 % и 92 % рабочих). В 1990-х годах появилась такая ценность труда, как гарантия занятости. К концу 1990-х годов она заняла второе место в иерархии ценностей труда (43 %) после заработка. В эти же годы наблюдалось повышение значимости взаимоотношений с руководством, коллегами по работе (в третьем исследовании ее назвали в качестве важнейшей — 27 % рабочих). Но к середине 1990-х годов произошло снижение важности ценностей общения и пользы людям (с 51 до 34 % и с 37 до 24 %). В конце 1990-х годов общение в качестве важнейшей ценности труда назвали 26 % рабочих. Относительно стабильной весь период оставалась ценность реализации способностей (26 %, 28 % и 21 %). Следует отметить, что в мотивах текучести («На улучшение каких условий труда и жизни Вы прежде всего рассматриваете?») увеличивалась важность содержания труда. На более интересную работу надеялись соответственно 30 % рабочих во втором и 43 % рабочих в третьем исследовании. Достижительные ценности в иерархии ценностей труда далеко отстают от всех вышеперечисленных ценностей, и их роста в 1990-х годах не наблюдалось. К концу 1990-х годов повышение квалификации в качестве важнейшей ценности труда назвали только 15 % рабочих. Общественное признание труда во втором и третьем исследовании в качестве важнейшей ценности труда назвали соответственно 14 и 10 % рабочих. Другие ценности труда назывались рабочими в качестве важнейших ценностей еще реже (участие в управлении производством во втором исследовании — 7 %, самостоятельность в третьем исследовании — 9 %).

Для изучения динамики ценностей труда были использованы также результаты кластерного анализа. В первом исследовании выделились четыре группы рабочих. Наиболее массовой группой была та, в которой важнейшими ценностями труда являлись общение и заработок (37 %), далее (по численности) — группа рабочих с важнейшей ценностью «заработок» (30 %) и несколько меньшие группы рабочих, в которых важнейшими ценностями являлись «польза людям»

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

и «зарботок» (20 %) и «польза людям и реализация способностей» (всего 13 %). Во втором исследовании выделились три группы. Абсолютное большинство рабочих составляли те же группы, что и в первом исследовании, но они поменялись местами: наиболее массовой группой стала группа, в которой важнейшей ценностью назывался «зарботок» (45 %) и менее многочисленной была та, в которой важнейшими ценностями труда являлись «общение и зарботок» (31 %). Появилась новая группа, в которой важнейшими ценностями были «реализация способностей и зарботок» (24 %). В третьем исследовании более половины рабочих также относились к тем группам, которые были наиболее многочисленными в двух предыдущих исследованиях, «зарботок» (30 %) и «общение и зарботок» (24 %). Однако появилась и стала наиболее массовой группа рабочих, в которой важнейшие ценности труда — «зарботок и гарантия занятости» (37 %). Самой малочисленной группой в конце 1990-х годов являлись рабочие, для которых важнейшими ценностями были «зарботок, реализация способностей и повышение квалификации» (всего 9 %).

Данные о месте труда среди других ценностей, а также о ценностях труда представлены и в работах В.С. Магуна. Как выяснилось, своеобразие России в том, что разрыв между субъективной важностью семьи и работы очень заметен и является одним из самых больших в мире. По его данным некоторые принципиальные характеристики набора трудовых ценностей образца 1990-х годов не отличаются от тех, которые были присущи советским рабочим в середине 1970-х годов. Установлено, что сдвиги в трудовых ценностях не зависят от возраста респондентов, являются отражением реакции на одну и ту же социально-экономическую и социально-культурную ситуацию. В.С. Магун фиксирует сближение трудовых ценностей в России и других странах, но замечает, что если рассматривать в качестве эталона трудовые ценности, характерные для развитых капиталистических стран, то происшедших сдвигов пока явно недостаточно и многому предстоит измениться [Магун 1997; Магун 2001; Магун 2003].

Продолжая тему ценностей труда, приведем и следующие данные. Согласно всероссийскому мониторингу ценность работы как способа самореализации личности в труде падает (с 7-го места среди 14 ценностей в 1990 г. и 1994 г., до 12-го в 1998 г. и 11-го в 2002 г.) [Латин 2003, с. 144]. З.В. Куприянова, опираясь на данные ВЦИОМ, пришла к выводу о резком падении (по сравнению с 1989 г.) значимости труда как жизненной ценности и росте его значимости как источника материальных благ [Куприянова 1998]. Информация о ценностях, как отмечалось ранее, дает представление и о содержании мотивации трудовой деятельности, если под мотивом понимать оценку труда в соответствии с ценностными представлениями. Нельзя, однако, не согласиться с А.А. Сарно в том, что недостаток массовых опросов, направленных на исследование мотивации труда, состоит в уходе от обсуждения смысловых отличий используемых подходов от ранее предшествующих, в рассмотрении ответов на прямые вопросы о мотивации, как адекватных для интерпретации [Сарно 1999]. Вернемся поэтому к исследованиям на трех обозначенных нами предприятиях и сошлемся на данные о мотивах, полученных другим способом.

Рассмотрим динамику мотивации труда, анализируя данные об удовлетворенности работой на предприятии в целом и отдельными ее сторонами, определяя значимость тех или иных элементов рабочей ситуации, т. е. используем тот

метод изучения мотивации труда, который применяли авторы исследования «Человек и его работа».

Оказалось, что практически все оценки элементов рабочей ситуации во втором исследовании (табл. 1) были более низкие, чем в первом (напоминаем, что и ценность труда в этот период значительно уменьшилась). Если же сравнивать данные начала и конца 1990-х годов, то нельзя не заметить, что общие оценки работы на предприятии фактически те же, а динамика оценок различных элементов рабочей ситуации («В какой степени Вы удовлетворены или не удовлетворены следующими сторонами Вашей работы?») неодинаковая. Неизменной осталась только самая высокая оценка отношений с коллегами (4,4 балла). Повысились оценки содержания труда (с 3,1 до 3,4 балла), организации труда (с 2,7 до 3,0 баллов) и санитарно-гигиенических условий труда (с 2,2 до 3,0 баллов). Если в двух первых исследованиях оценки организации и условий труда были ниже 3 баллов, то в третьем исследовании рабочие дали удовлетворительные оценки этим элементам рабочей ситуации. В то же время снизились оценки отношений с руководством (с 3,9 до 3,8 баллов) и напряженности труда (с 3,3 до 3,0 баллов), хотя и те и другие остались все же удовлетворительными. В наибольшей степени снизились оценки размера заработка (с 2,5 до 2,1 баллов).

Далее рассмотрим данные относительно мнений рабочих о соответствии заработка величине трудового вклада. Уже в первом исследовании больше половины (56 %) рабочих заявили, что заработная плата не соответствует выполняемой ими работе, и только 24 % рабочих считали, что заработная плата соответствует выполняемой ими работе (20 % опрошенных в тот период затруднились ответить на этот вопрос анкеты). В третьем исследовании большинство рабочих (60 %) считали, что получают меньше, чем заслуживают, и лишь 15 % рабочих ответили⁴, что получают примерно столько, сколько заслуживают (вариант «затрудняюсь ответить» выбрало 25 % респондентов). Самая низкая оценка размера заработка во втором исследовании (1,8 балла) связана, вероятно, и с организацией оплаты труда. В тот период, по мнению рабочих, размер их заработка зависел в первую очередь от отношений с мастером, затем от достижений всего предприятия и достижений подразделения (участка, цеха) и гораздо в меньшей степени от личных усилий, мастерства. В конце 1990-х годов мнения рабочих об организации оплаты труда были иными. Размер зарплаты рабочих зависел, по их мнению, прежде всего от конечных результатов работы участка (цеха) и личного трудового вклада, а затем уже от отношений с руководством и конечных результатов работы предприятия. Однако и в конце 1990-х годов справедливой свою зарплату считали только 7 % рабочих. На вопрос «Считаете ли Вы справедливой оплату Вашего труда?» «Нет» ответили 42 %, «Иногда да, иногда нет» — 38 %, затруднились ответить 14 % рабочих. Кстати, притязания рабочих оказались весьма скромными, хотя и увеличились по сравнению с началом 1990-х годов. Если в 1990 г. рабочие полагали, что им надо платить за выполняемую работу в 1,5 раза больше, то к концу 1990-х годов на акционерном успешно работающем предприятии рабочие считали «нормальной» величину заработка, которая в 2,1 раза превышала получаемый заработок.

Прежде чем перейти к результатам анализа значимости отдельных сторон работы для удовлетворенности работой на предприятии в целом, отметим, что

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

Таблица 1 **Динамика удовлетворенности элементами рабочей ситуации и работой на предприятии в целом, 1990—2000 гг. (индексы)**

Показатели удовлетворенности элементами рабочей ситуации и работой на предприятии в целом	Томилино —1990	Москва — 1994	Москва — 2000
Удовлетворенность отношениями с коллегами	4,4	4,1	4,4
Удовлетворенность отношениями с руководством	3,9	3,5	3,8
Удовлетворенность напряженностью труда	3,3	2,8	3,0
Удовлетворенность содержанием труда	3,1	2,8	3,4
Удовлетворенность организацией труда	2,7	2,6	3,0
Удовлетворенность размером заработка	2,5	1,8	2,1
Удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда	2,2	2,3	3,0
Удовлетворенность работой на предприятии в целом -1	3,3	3,1	3,3
Удовлетворенность работой на предприятии в целом - 2	3,1	2,7	3,1

Примечание. Все индексы вычислялись по 5-балльной шкале. Удовлетворенность работой на предприятии — 1 вычислялась по аналогичной шкале, а удовлетворенность работой — 2 вычислялась с привлечением данных о потенциальной текучести.

на последнюю, а также на удовлетворенности отдельными сторонами работы значительно усилилось влияние внешних факторов, в первую очередь возможной безработицы. Страх потери работы способствует повышению степени удовлетворенности практически всеми элементами рабочей ситуации и общей удовлетворенности работой на предприятии в целом [Бессокирная, Темницкий 1999, с. 189-190].

Как выяснилось, во втором исследовании, когда ценность труда существенно снизилась, значимыми для удовлетворенности работой на предприятии-1 были санитарно-гигиенические условия труда, размер зарплаты и организация труда (табл. 2). Кстати, это именно те стороны работы, которые в начале 1990-х годов получили неудовлетворительные оценки (табл. 1). Во втором исследовании эти стороны работы получили также самые низкие оценки (соответственно 2,3,1,8 и 2,6 баллов).

О динамике мотивации труда в 1990-х годах можно судить как по величине коэффициента Сомерса, так и по месту того или иного элемента рабочей ситуации в иерархии различных сторон работы (табл. 2). Если судить по величине коэффициента Сомерса, то наблюдался рост значимости размера зарплаты, сохранялась стабильно высокая значимость отношений с коллегами и

Таблица 2 Значимость элементов рабочей ситуации для удовлетворенности работой на предприятии в целом — 1 (коэффициенты Сомерса и ранги)

Элементы рабочей ситуации	Томилино — 1990		Москва — 1994		Москва — 2000	
	Коэфф.	Ранг	Коэфф.	Ранг	Коэфф.	Ранг
Содержание труда	0,513	1	0,053*		0,291	2
Напряженность труда	0,366	2	0,058*		0,148	6
Организация труда	0,324	3	0,077	3	0,181	5
Размер зарплаты	0,272	4-5	0,137	2	0,354	1
Отношения с коллегами по работе	0,267	4-5	0,021*		0,250	3-4
Отношения с руководством	0,253	6	0,024*		0,246	3-4
Санитарно-гигиенические условия труда	0,178	7	0,212	1	0,092	7

Примечание. Знаком (*) обозначены коэффициенты Сомерса, не значимые на уровне 0,05.

руководством, произошло существенное снижение значимости всех остальных элементов рабочей ситуации. Если судить по рангам, то также наблюдался рост значимости размера зарплаты и трудовых взаимоотношений (особенно отношений с руководством). Несколько снизилась значимость содержания труда, переместилась в иерархии с 1-го на 2-е место (на первом — размер зарплаты). Произошло снижение значимости организации труда и особенно сильно значимости напряженности труда. Условия труда как были, так и остались по значимости на последнем месте среди различных сторон работы.

Кроме оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом — 1, нами использовалась и оценка удовлетворенности работой на предприятии — 2, которая конструировалась с учетом данных и об удовлетворенности работой на предприятии — 1 и данных о потенциальной текучести (вопрос «Если Вас по каким-то причинам работа не совсем устраивает, то хотели бы Вы уйти с данного предприятия?»). Это, по сути, упрощенная схема «логического квадрата», предложенного в исследовании «Человек и его работа» [Здравомыслов, Ядов 2003, с. 69]. Из данных табл. 1 видно, что оценка удовлетворенности работой на предприятии — 2 (включающая поведенческий компонент) более строгая, она во всех трех исследованиях ниже оценок удовлетворенности работой — 1. Главное же состоит в том, что данные о значимости различных элементов рабочей ситуации, полученные при включении поведенческого компонента, отличаются от данных, в которых поведенческий компонент не фиксировался. Во втором исследовании при включении поведенческой компоненты вместо трех уже пять элементов рабочей ситуации являются значимыми для удовлетворенности работой на предприятии—2. Значимыми становятся размер зарплаты, содержание труда, отношения с руководством, санитарно-гигиенические условия и напряженность труда.

В третьем исследовании для удовлетворенности работой на предприятии — 2 повысилась значимость содержания труда и санитарно-гигиенических условий труда. Соответственно и данные о динамике мотивации труда в 1990-х годах

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

несколько иные. Например, содержание труда остается по-прежнему наиболее значимым элементом рабочей ситуации.

В двух последних исследованиях, наряду с оценками элементов рабочей ситуации, выяснялись и оценки возможностей, которые предоставляет конкретная работа («Как бы Вы охарактеризовали свою работу?»). Прежде всего, отметим, что если в третьем исследовании все семь оценок элементов рабочей ситуации были выше, чем во втором исследовании, то две из пяти оценок возможностей, которые предоставляет работа, снизились к концу 1990-х годов. Это оценки возможности хорошо зарабатывать (с 2,2 до 2,1 балла) и особенно — необходимости постоянного повышения квалификации (с 2,7 до 2,4 балла). Невостребованность повышения квалификации на производстве является главной причиной, по которой рабочие не повышают свою квалификацию, и она сказывается, конечно, и на ограниченной распространенности ценности «повышение квалификации», которая относится к достижительным ценностям труда [Бессокирная 2004, с. 60]. Во второй половине 1990-х годов возросли оценки «работа имеет хорошие санитарно-гигиенические условия труда» (с 1,9 до 3,0 баллов), «работа разнообразная и интересная» (с 2,8 до 3,3 балла) и «работа требует самостоятельности» (с 3,1 до 3,9 балла).

В исследованиях 1990-х годов была сделана попытка определить влияние конкретной практики трудовых отношений на трудовую мотивацию. Известно, что в фундаментальном российско-канадском исследовании для выявления национальных особенностей культуры труда использовался тест Г. Хофштеда, в котором тестированию подлежат не реальные практики трудовой культуры, а представления работников об идеальной или желательной для них системе менеджмента и культуры взаимоотношений на производстве [Становление трудовых отношений... 2004, с. 196]. Неудивительно, что для работников четырех предприятий в разных регионах страны были выявлены относительно общие свойства национальной культуры трудовых отношений [Там же, с. 198]. Однако трудовые отношения, которые формируются на современных предприятиях, различны, и именно они влияют на успешность предприятия. При этом форма собственности оказалась менее существенным фактором успешности предприятия в сравнении со стратегией и практикой менеджмента [Бессокирная 2004, с. 296]. Форма собственности влияет на мотивацию лишь в той степени, в которой она сказывается на политике менеджмента и на успешности работы предприятия.

Соответственно возможны классификации обследуемых предприятий по другим, более конкретным, критериям. Например, в исследованиях, проведенных в конце 1990-х годов, таким критерием была успешность производственной деятельности предприятия. Наше третье исследование проходило на двух успешных предприятиях (частном и акционерном) и предприятии ВПК. На успешных предприятиях и на неуспешном предприятии обнаружены существенные различия как показателей мотивации труда, так и показателей трудового поведения. Выяснилось, что на успешных предприятиях больше доля тех рабочих, для кого важнейшими ценностями труда являются общение и заработок (соответственно 31 % на частном и 22 % на акционерном), а также тех, для кого важнейшими ценностями являются заработок, реализация способностей и повышение квалификации (соответственно 12 % на частном и 9 % на акционер-

ном). На предприятии ВПК была существенно выше доля тех рабочих, для кого важнейшими ценностями труда являются заработок и гарантия занятости (52 %). На успешных предприятиях выше оценки удовлетворенности содержанием труда, размером заработка, отношениями с руководством и коллегами по работе, оценки возможностей хорошо зарабатывать и постоянно повышать квалификацию, обе оценки удовлетворенности работой на предприятии, а также все показатели трудового поведения рабочих. На предприятии ВПК лучше, чем на успешных предприятиях, только оценки ряда возможностей, которые предоставляет работа («работа разнообразная и интересная», «работа имеет хорошие санитарно-гигиенические условия труда», «работа требует самостоятельности»).

Можно также предположить, что характер взаимосвязи показателей работы на вышеуказанных предприятиях и трудовой мотивации объясняется скрытым влиянием социально-демографических характеристик рабочих (полом, возрастом, уровнем образования, стажем работы на предприятии), которые существенно различались на предприятиях разного типа. Например, во втором исследовании на акционерных предприятиях большинство рабочих составляли мужчины, а на частном и совместных предприятиях — женщины. Средний возраст рабочих и средней стаж работы на акционерных предприятиях существенно превышали средний возраст и средний стаж работы на частном и совместных предприятиях (соответственно 40 лет и 15 лет против 31 года и 3 лет. На акционерных предприятиях была выше доля рабочих с неполным средним образованием (14 % против 5 %) и меньше доля имеющих среднее и высшее специальное образование (29 % против 36 %). Большинство рабочих на обоих типах предприятий имели полное среднее общее образование. В третьем исследовании на успешных предприятиях большинство рабочих составляли женщины, на предприятии ВПК абсолютное большинство рабочих — мужчины. Средний возраст на частном и акционерном 32 и 34 года соответственно, а на предприятии ВПК — 53 года. Средний стаж работы на частном предприятии 4 года, на акционерном — 11 лет, а на предприятии ВПК — 23 года. На частном предприятии большинство рабочих имели среднее или высшее специальное образование (83 %) и только 1 % — неполное среднее. На акционерном предприятии и предприятии ВПК большинство рабочих имели среднее общее образование. Треть рабочих на предприятии ВПК имела неполное среднее образование и только 7 % среднее или высшее специальное образование. На акционерном предприятии неполное среднее образование имели только 13 % рабочих, а среднее или высшее специальное — 19 %.

Чтобы выяснить наиболее информативные переменные для прогноза трудового поведения рабочих (результатов трудовой деятельности), мы прибегли к дискриминантному анализу. Как выяснилось, взятые нами переменные (социально-демографические характеристики рабочих, стаж работы на предприятии, тип предприятия, оценки удовлетворенности различными элементами рабочей ситуации и оценки удовлетворенности работой на предприятии в целом, оценки возможностей, которые предоставляет работа) оказались весьма информативными для прогноза трудового поведения рабочих. В двух последних исследованиях процент объясненной с помощью этих переменных дисперсии ответственности за работу цеха колебался в пределах 55—65 %, интенсивности труда 60—70 %, стремления добиваться лучших результатов в работе — 67—75 %, обобщенной

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

оценки работника — 52—64 %. Но более информативными для прогноза ряда показателей трудового поведения оказались именно объективные социально-демографические характеристики работников, а не те оценки рабочей ситуации, которые последними давались. Например, для прогноза интенсивности труда, стремления добиваться лучших результатов и обобщенной оценки работников во втором исследовании информативными оказались только социально-демографические характеристики рабочих (пол, возраст, уровень образования). Стаж работы на предприятии не являлся информативной переменной, как и тип предприятия (частное и совместные предприятия или акционерные предприятия). Итак, подведем итог характеристике наиболее общих результатов исследований мотивации труда в 1990-х годах и попробуем дать интерпретацию полученных данных в соответствии с выраженными ранее методологическими представлениями.

Итог и интерпретация результатов

В 1990-х годах значимость труда среди важнейших ценностей жизни снизилась, а разница между ценностями семьи и работы увеличилась. Стабильно в ядро ценностей труда входит заработок. Для значительного числа рабочих в ядре ценностей труда по-прежнему остается общение. Для другой части в ядро ценностей вошла гарантия занятости. Ушла из ядра ценностей труда польза людям. Содержательные (реализация способностей) и достижительные (повышение квалификации) ценности труда входят в ядро ценностей только у незначительного числа рабочих.

На структуру ценностей труда рабочих определенное влияние оказала меняющаяся социально-экономическая ситуация в стране, о чем свидетельствует тот факт, что среди ценностей труда появилась гарантия занятости. Однако с большей вероятностью можно утверждать, что выдвигение на первый план семьи и здоровья, а также материального благополучия — свидетельство девальвации советских идеологем, представлений о самооценности труда и оценки последнего в контексте общественных интересов. На это обратили внимание ряд исследователей, в частности В.С. Магун, связавший с данным обстоятельством преобладание в настоящее время материальной мотивации над мотивацией духовной [Магун 1997, с. 138]. Важным обстоятельством является признание того, что эта «перестройка» ценностных представлений началась задолго до собственно перестроечного периода. Магун, ссылаясь на данные Ядова, проводившего повторное исследование отношения рабочих к труду на 12 ленинградских предприятиях [Ядов 1983], а также на результаты, полученные им (Магуном) совместно с В.Е. Гимпельсоном в 1980-х годах [Гимпельсон, Магун 1990], пишет, что «по крайней мере, с середины 1970-х годов в сознании различных групп рабочих доминирующей была именно ценность высокого заработка и примыкающих к ней ценностей ее достижения: хорошего состояния оборудования, равномерного обеспечения работой, хороших условий труда и т. п.» [Магун 1997, с. 146].

Однако вряд ли следует рассматривать эти изменения ценностей лишь как «противоречие трудовых ценностей, разделяемых и выражаемых российским населением, официальным предписаниям социалистической идеологии»

[Там же, с. 146]. В этот период менялась и официальная идеология, повернувшаяся к социализму «с человеческим лицом», что обусловило официальное одобрение достатка и комфорта, материального благополучия граждан. Эти изменения сказались и на повседневных представлениях о труде и его ценностях, эволюция которых сопровождалась также утверждением идеи приватности частной жизни и девальвацией представлений о необходимости заботиться об общественном благе. Было бы также упрощением считать, что фиксируемые в социологических исследованиях изменения ценностей — лишь результат того, что исчезло идеологическое давление, люди перестали лицемерить и отказались от «двоемыслия-двоесловия». Так оценивают «сдвиг в соотношении ответов о трудовых ценностях» Л.А. Гордон и Э.В. Клопов, почему-то относящие этот «сдвиг» к 1989—1991 г. [Гордон, Клопов 2001, с. 135]. Во-первых, «сдвиг», как уже отмечалось, произошел раньше. Во-вторых, признание самоценности труда было не лицемерием, а вполне искренним восприятием господствующих в сознании общества идеологием, принятие которых в той или иной степени было следствием действия своеобразных «защитных механизмов», способствующих самоутверждению личности.

Выдвижение заработка на первый план в позднесоветский период, наблюдающееся при фиксировании мотивов-суждений — несомненно свидетельство переориентации всей идеологии (охватывающей и официальные и обыденные представления) в направлении признания значимости материального благополучия. Именно поэтому в «лобовых» суждениях зарплата выходила уже тогда и постоянно выходит теперь, когда происходит идеологическое оформление рыночного хозяйствования, вперед. В этой связи интерес представляют аргументы, которые приводит Магун в пользу корректности «лобового» метода в сравнении с методом корреляционным (ковариационным). Тот факт, что «материалистические ценности» выходили на первый план именно в ответах, полученных с помощью «лобового» метода, он считает свидетельством того, что это как раз и есть «подлинные» ценности, и «лобовой» метод более надежен для их выявления, чем корреляционный. Однако это заключение зиждется на неверной посылке, что официально одобряемыми и господствующими ценностями в тот период (имелся в виду 1976 г.) были лишь ценности содержания и общественной направленности труда [Магун 1997, с. 172].

С нашей точки зрения, и тот, и другой метод дает возможность зафиксировать ценности и мотивы-суждения, носящие ценностный характер. Но если под «подлинностью» понимать реальные побуждения, содержание которых соответствует содержанию потребностей и интересов и которые при наличии необходимых условий реализуются в практических действиях, то ни тот, ни другой метод преимущества в выявлении таких побуждений не имеет. И в том, и в другом случае мы фиксируем ценностные представления («идеи», а не «интересы», если использовать принятую нами ранее терминологию) — об этом, собственно, и шла речь, когда мы обращались к спору В.А. Ядова и В.С. Магуна относительно того, что именно выявлялось при сопоставлении общей удовлетворенности работой на предприятии в целом и удовлетворенностей различными сторонами работы в 1960-х годах. Но это были одновременно и мотивы-суждения, в которых содержание труда непременно выходило на передний план так же, как «самоценность труда» оказывалась впереди других ценностей, выяв-

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

ляемых с помощью «любых» вопросов. Из этого можно сделать следующий вывод: «материальное благополучие» и «заработок» в настоящее время такие же идеологемы, транслируемые посредством различных каналов коммуникации, какими в «классическое» советское время были самоценность труда и интересная работа. А это значит, что такого рода мотивация (выявляемая вышеуказанными способами) не всегда может совпадать с реальной заинтересованностью работника (его габитусом, если употребить терминологию П. Бурдьё) и определять характер его практических поступков и деятельности. Более того, вполне возможно, что мы являемся свидетелями некоторой инверсии: в прошлые времена за содержанием труда — фаворитом среди ценностей — «в тени» (находясь на неясных, второстепенных позициях) «скрывалась» зарплата, существенным образом, однако, определявшая реальную заинтересованность. В настоящее время, наоборот, — за материальной обеспеченностью — этим идолом не просто рыночной экономики, но общества, ставшего рыночным, в тени находится интерес к содержанию самой работы, а также другие стороны трудовой деятельности, соответствующие реальной заинтересованности работника в труде.

Аргументом в пользу данного утверждения являются приводимые выше данные. Присутствие поведенческого компонента изменяет конфигурацию мотивации, и к зарплате подтягиваются прежде всего содержание труда и отношения с руководством. При исследовании динамики мотивов текучести во второй половине 1990-х годов также повысилась важность содержания труда. Об этом свидетельствует, в частности, и тот факт, что сдвиг в сторону заработка не зависит от возраста, который, как известно, весьма чувствителен к потребностям-интересам.

Именно использование разных методов в трех повторных исследованиях трудовых отношений на новом частном предприятии, а главное, тех, которые включали поведенческие компоненты, дало возможность сделать вывод о том, что в целом проведенные исследования мотивации труда подтверждают известный феномен несоответствия мотивов, с одной стороны, осознаваемых и объявленных, и, с другой, реально побуждающих активность в конкретной ситуации. *Зарплата — безусловный фаворит среди мотивов-суждений, не является реальным побудительным мотивом реального трудового поведения рабочих* [Трудовые отношения... 2000, с. 56]. (Курсив наш. — Авт.).

Отнеся материальную обеспеченность и зарплату к идеологемам, постепенно входившим в наше сознание в доперестроечный период и прочно утвердившимся в 1990-х годах, следует остановиться на идейном оформлении взаимосвязи «материального благополучия» и «заработной платы». Как известно, это не одно и то же. Однако есть основания считать, что в представлениях и стереотипах повседневного сознания, как и в официальной идеологии, моральное оправдание имеет именно «заработанное благополучие». Об этом свидетельствуют, в частности, данные, полученные в результате проведения сфокусированного группового интервью. Выясняя, как понимается «успех в жизни», исследователи обнаружили, что «успех для себя» испытуемые четко отграничивают от «успеха для других», причем это разграничение осуществляется по линии «трудовой заработок» («главное средство достижения успеха — работа, которая должна быть высокооплачиваемой, престижной и интересной») и «блага любой ценой» («для бывших советских людей деньги становятся самоцелью, а не средством, а

как ты их зарабатываешь — это уже дело десятое») [Ванина 1999, с. 97]. Если интерпретировать эти результаты в соответствии с представлениями теории каузальной атрибуции (себе и «своей группе» приписываем одобряемые ценности), то можно сказать, что в идейном оформлении «заработок» в сознании людей сливается с идеологемой материального благополучия (приобретающей характер своеобразной «терминальной ценности»), а стремление к заработку принимает вид «возвышенной потребности», морально оправданной и поощряемой (соответствующей представлению о социальной справедливости). Это, однако, не значит, что заинтересованность в материальном благополучии, которая сформировалась в реальных условиях объективной значимости последнего и денег как средства его достижения, не приводит к тому, что добиваются благополучия «любой ценой». Соответственно приписывание «другим» безудержной погони за деньгами является проекцией своих интересов — к такому заключению приходят исследователи. Это хорошо выразила одна из участниц опроса: «Успех — это, конечно, самореализация... Но где-то в подсознании — это деньги» [Там же, с. 98]. И опять мы сталкиваемся с проблемой различия «идей» и «интересов», их сложного взаимоотношения.

Что касается других мотивов-суждений, связанных с оценкой различных элементов рабочей ситуации и соответствующих, если использовать известную классификацию, ценностям «инструментальным», то относительно их «неустойчивости» можно высказать следующее предположение: различия в полученных в разных исследованиях результатах (речь идет о различной их субординации) объясняются не только различием инструментов исследования. Они (различия) обусловлены, с одной стороны, многообразием условий, в которых исследования проводятся, с другой — ситуативным характером инструментальных ценностей. Как выяснилось, многообразие условий — это не столько многообразие форм собственности, сколько конкретные особенности, которые условно, как уже отмечалось, можно отнести к «специфике менеджмента»: это — финансовое положение предприятия, его стабильность, кадровая политика, «успешность — неуспешность», масштабы функционирования неформальных отношений и многое другое, что характеризует многообразные стратегии адаптации предприятий к рыночным условиям. Например, если в социально-трудовых отношениях конкретного предприятия существенную роль играют отношения неформальные, которые характерны для так называемой эксплоярной экономики⁸, то актуализируется и значимость отношений с коллегами и руководством и, соответственно, эти отношения будут оценены как важные. Действительно, при отсутствии строгих тарифов и норм выработки, при наличии или отсутствии возможности осуществлять вторичную занятость на своем же предприятии (и, следовательно, иметь дополнительный заработок) отношения с коллегами, а особенно с руководством, приобретают существенное значение. Другие мотивы — суждения актуализируются при сбоях в обеспечении сырьем, при различном качестве оборудования, при существенных различиях в организации труда и производства и др. Для нестабильных предприятий либо для определенных групп работников особую важность приобретает гарантия занятости и т. д. При этом неудовлетворенность одним фактором может переноситься на другой (явление «переноса

⁸ Термин, предложенный Т. Шаниным [48].

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

оценку», о котором шла речь). А главное — этот «перенос» может изменить знак оценки. Например, страх потерять работу может завязать оценку неблагоприятных условий труда или его напряженности, хотя именно заинтересованность в лучших условиях может побудить работника изменить ситуацию, как только выбор появится.

Следует подчеркнуть, что такой пестроты конкретных условий, существенных для идейного выражения отношения к предприятию и к работе в прежние (советские) времена не было. Поэтому субординация мотивов-суждений характеризовалась относительной стабильностью и воспринималась как свидетельство «трудовой культуры», более того, как выражение «коренных интересов советского труженика». Учет разнообразия обстоятельств, в которых находятся труженики в настоящее время, «нестандартности» ситуаций и факторов, на них воздействующих, — необходимое условие для интерпретации мотивации. В этой связи необходимо отметить удачу участников проекта «Становление трудовых отношений в постсоветской России», при выполнении которого исследователи характеризовали социальное самочувствие работников применительно к пяти «случаям» различной стратегии адаптации российских предприятий к рыночным условиям [Становление трудовых отношений... 2004]⁹.

Указывая на многообразие факторов, которые определяют успешность деятельности предприятия и уровень социального самочувствия работника, приведем и данные исследований на частном предприятии, которые свидетельствуют о значимости системы мер социальной поддержки. Целесообразно в связи с этим отметить, что мнение о том, что производительный труд в советское время не вознаграждался, не вполне адекватно характеризует реальную ситуацию, складывающуюся на советских предприятиях, так как имеется в виду лишь денежное вознаграждение. Тогда как многие потребности работника, обуславливающие его заинтересованность в хорошей работе, удовлетворялись посредством различных мер социальной поддержки: оплата медобслуживания, кредиты и ссуды, путевки в санатории, бесплатное питание, оплата транспорта, детских дошкольных учреждений и многое другое. Как показывают исследования, хотя большинство руководителей фирм, с которыми приходится беседовать, считают целесообразным сохранение традиционных гарантий для работников, все же «в новом частном бизнесе работники обеспечены социальным обслуживанием значительно хуже, чем на бывших государственных предприятиях, которые смогли успешно адаптироваться к переходным условиям» [Трудовые отношения... 2000, с. 87].

При подведении итогов основных результатов исследования трудовой мотивации и их интерпретации целесообразно остановиться на анализе заключений относительно так называемой достижительной мотивации, отсутствие которой вменяется «в вину» (или «в беду»?) отечественному работнику и которая порой характеризуется как некая роковая его особенность. Отсутствие такой мотивации связывается и с отношением к труду «как к проклятью», что, якобы, свойственно для трудовой этики России в противоположность, например, трудовой этике Соединенных Штатов, которые перешли к «новому взгляду» на труд — «к труду творческому, приносящему удовольствие» [Супоницкая 2003, с. 54]. Однако не вполне понятно, что же собой представляет «достижительная мотивация»

⁹Руководителем проекта российской стороны был В.А. Ядов.

вация», которая в самом общем виде рассматривается как стремление к достижению успеха. Вопрос состоит в том, что понимается под успехом. Мы ранее приводили данные одного из исследований, направленных на выявление того, что понимают под успехом обычные люди. И убедились, что установить это не так просто.

Исследователи по-разному понимают ориентацию на успех или так называемую достигательную мотивацию. Как известно, Р. Мертон считал, что культурным приоритетом для Америки является достижение «денежного успеха». При этом он обращал внимание на отрицательные последствия действий в соответствии с этой мотивацией: «Господствующее в культуре побуждение к успеху ведет к постепенному уменьшению числа законных, но в целом неэффективных усилий, и возрастанию использования приемов незаконных, но более или менее эффективных» [Мертон 1996, с. 94]. Наши исследователи, как, впрочем, и некоторые зарубежные, верифицируют «достигательную мотивацию», имея в виду и ориентацию на карьеру, и повышение квалификации, на самостоятельность в работе и управлении, и даже общественное признание и пользу людям. Что касается последнего, практическое исчезновение такого рода мотивов из идейного оформления наших оценок и ориентаций также результат девальвации советской идеологии, о которой говорилось выше.

Об общественных интересах и пользе людям преимущественно вещают политики, а говорить об этом, характеризуя свои личные побуждения, как-то стало неприлично, что опять-таки не значит, что такого рода побуждения полностью ушли из нашей практической жизни. А вот важность повышения квалификации и стремление делать карьеру связаны, как мы считаем, с оценкой своих жизненных шансов¹⁰. Характеризуя эмпирические данные, мы уже высказывали ранее соображения насчет того, что «невывраженность» мотива повышения квалификации обусловлена отсутствием необходимых для этого условий. Сошлемся также на результаты мониторинговых исследований, которые приводит Н.В. Авдошина: значительная часть работников — «в разных отраслях от трети до двух третей — не видит необходимости в повышении своей квалификации, потому что действующее в существующем виде производство, по их мнению, этого не требует» [Авдошина 1999, с. 66].

Распространена точка зрения, согласно которой отсутствие «достигательной мотивации» является наследием советских времен, когда трудовые достижения не получали должного денежного вознаграждения и соответственно сформировались «антидостигательные» культурные стандарты поведения. Полемицируя с Л.Д. Гудковым, придерживающимся данной точки зрения, В. Шляпентох привел не только убедительные эмпирические данные, свидетельствующие о некорректности данного утверждения, но и указал на основной методологический просчет Гудкова. Этот просчет состоит в том, что «Л.Д. Гудков в своем анализе решительно отказывается использовать в качестве независимой перемен-

¹⁰ Украинские социологи, исследующие оценку населением своих жизненных шансов, установили, что оценки жизненных шансов, касающихся различных аспектов жизни — чрезвычайно низкие. Это относится и к шансам на самореализацию и карьеру, о чем свидетельствуют прежде всего низкие оценки «возможности повышения квалификации», «должностного продвижения», «реализации в качестве специалиста», «наличия интересной высокооплачиваемой работы» [Оксимитная, Бродская 2004, с. 35].

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

ной "объективные условия жизни населения". Он также практически не упоминает механизм адаптации человека к меняющимся условиям» [Шляпентох 2001, с. 46]. Думается, что аналогичную ошибку допускают как те исследователи трудовой мотивации, которые настаивают на отсутствии «достижительных» мотивов у российских работников, так и те, кто считает, что формирование «нового» работника, предполагающее повышение ранга значимости производительного труда в структуре ценностей, и улучшение отношения к труду вполне достижимо путем длительного системного воздействия на групповое сознание [Лукьянова, Убиенных, Эйдельман 2002, с. 158].

Главное, с нашей точки зрения, — это характер происходящих социально-экономических преобразований и изменение реальной ситуации на рабочих местах, которое могут осуществить только профессиональные менеджеры. Хотелось бы возразить также тем авторам, которые считают, что невозможно добиться успеха в стабилизации, и тем более в развитии экономики, не восприняв трудовые ценности развитых капиталистических стран и их эталоны менеджмента. Конкретные исследования, в которых учитываются многообразные факторы трудовой деятельности, дают основание для того, чтобы поддержать позицию тех, кто считает: экономический рост невозможен без разработки собственных моделей менеджмента [Шляпентох 2001]. В связи с этим укажем на то, что неправомерно абсолютизировать стимулирующую роль денежного вознаграждения. Стимулирующую роль, как ранее, так и сейчас, оказывает совокупность факторов, обеспечивающих комфортность работы на том или ином предприятии и общее социальное самочувствие. Об этом свидетельствуют, в частности, и приводимые нами данные о значимости системы мер социальной поддержки. Выяснение значимости этих мер позволило сделать следующий вывод: «Традиционные советские нормы культуры труда, воспроизведенные на частном предприятии, не только не препятствуют достижению успеха, но могут еще более конструктивно быть задействованы менеджментом для повышения экономической эффективности и формирования организационной культуры» [Трудовые отношения... 2000, с. 96]. Необходимость формирования собственных моделей менеджмента обусловлена не только особенностями личности отечественного работника, его потребностями и интересами, сформировавшимися под воздействием предшествующего исторического опыта, но и тем, что по части денежного вознаграждения производственная сфера в настоящее время не может конкурировать с другими сферами хозяйственной деятельности. Торговля, сфера услуг, посредническая деятельность, наконец, те ее виды, которые относят к «теневой», дают не только более «высокий», но, главное, более «быстрый» заработок. При отсутствии на предприятии факторов, компенсирующих более низкую сумму заработка, «достижительная мотивация» утверждается как ориентация на «денежный успех» с теми самыми последствиями для общества, на которые указывал Р. Мертон.

Перспективы исследования

Определяя перспективы исследования мотивации труда можно высказать ряд соображений, которые, с нашей точки зрения, окажутся полезными при дальнейшем исследовании мотивации труда.

Для изучения мотивации труда, понимаемой как сознательное побуждение к трудовой деятельности, целесообразнее всего использовать метод анализа взаимосвязей между показателями мотивации труда и трудовым поведением, результатами трудовой деятельности. Обязательно комплексное изучение мотивации труда (как ценностей труда и оценок возможностей, которые предоставляет работа, оценок удовлетворенности отдельными элементами рабочей ситуации и работой на предприятии в целом, так и показателей, характеризующих различные поведенческие компоненты трудовой деятельности)¹¹.

При проведении исследований на конкретных предприятиях необходимо подключать всю имеющуюся информацию о рабочих местах, многообразных условиях и факторах, определяющих трудовое поведение рабочих (условия для повышения квалификации, проявления инициативы и самостоятельности, повышения эффективности труда, характер общения в рабочем коллективе и взаимоотношений с руководством). Целесообразно также привлечение информации об эффективности производственной деятельности структурных подразделений предприятия с целью дальнейшего анализа взаимосвязей между показателями мотивации труда рабочих и показателями производственной деятельности этих структурных подразделений. Для всего этого необходимо использование различных методов сбора информации: не только массовых опросов, но и наблюдения, изучения статистики, а также глубинных интервью. Но все же особая роль в выявлении реальных побудительных мотивов остается за исследовательской интерпретацией, опирающейся на уже известные особенности функционирования ценностного сознания, его взаимодействия с потребностями и интересами, а также с объективными условиями жизнедеятельности. Обращая на это внимание, мы хотели бы выразить также нашу солидарность с заключением, сделанным А.Б. Гофманом в связи с его размышлением относительно интерпретации социальной реальности: «...нет никаких оснований полагать, что индивидуальные участники социальных процессов заведомо лучше, чем исследователи, понимают, что с ними происходит, и, что, если социолог сведет свое объяснение к мотивам индивидуальных акторов, оно будет удовлетворительным» [Гофман 2005, с. 23].

Литература

- Авдошина Н.В.* Проблема состояния трудового потенциала промышленных предприятий в современных условиях (по материалам мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области) // Социальные проблемы труда в современном обществе и вопросы совершенствования преподавания социологии труда в вузах. СПб.. СПбГУ, 1999.
- Алексеев А.Н.* Человек и его работа: вид изнутри (Из записок социолога — рабочего. 1982 - 1986 гг.) // Мир России. 1998. № 1-2.

¹¹ Вторичный анализ данных международного исследования отношения к труду показал, что на идентификацию с предприятием российских рабочих влияют в первую очередь существенные различия между ожиданиями и наличием высокого заработка и интересной работы, а также оценка отношений между администрацией и работниками [Бессокирная, Темницкий 2004, с. 452].

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

- Беляева И.Ф.* Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992.
- Бессокирная Т.П.* Образование как ценность повседневной деятельности рабочих // Ценности повседневной деятельности горожан / Отв. ред. Караханова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2004.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Мотивация труда в трансформирующейся России (аннотированная библиография, 1990—2003 гг.). М.: Реглант, 2004.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. Вып. 2. / Независимый институт социальной политики. М.: Поматур, 2004.
- Бессокирная Т.П., Темницкий А.Л.* Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1—2.
- Ванина О.М.* Социологический анализ представлений и стереотипов молодежи об успешной деятельности (Опыт исследования стереотипов и представлений методом фокусированного интервью) // Социальные проблемы труда в современном обществе и вопросы совершенствования преподавания социологии труда в вузах. СПб.: СПбГУ, 1999.
- Витушкина И.Н.* Трансформация мотивов «достижения» трудовой деятельности персонала промышленного предприятия // Тезисы Первой Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения-2004: Российское общество и вызовы глобализации». М.: Альфа-М, 2004.
- Выготский Л. С.* Мышление и речь // Собр. соч. М.: Педагогика, 1982. Т. 2.
- Гимпельсон В.Е., Магун В. С.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990. № 1.
- Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Потери и обретения в России девяностых. Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. М.: Эдиториал УРСС, 2001. Т.2.
- Горяинов В.П.* Ценности и интересы социально-профессиональных групп: сравнительный анализ двух массовых опросов // Социологический журнал. 1997. № 3.
- Гофман А. Б.* Существует ли общество? От психологического редукционизма к эпифеноменализму в интерпретации социальной реальности // Социологические исследования. 2005. № 1.
- Здравомыслов А.Г.* Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003.
- Каткульский Е.* Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. 1997. № 2.
- Киссель А.А.* Ценностно-нормативный аспект отношения к труду // Социологические исследования. 1984. № 1.
- Кунявский М.Б., Моин В. Б.* Трудовая деятельность в контексте исследования мотивации труда // Мотивация и поведение человека в сфере труда. М.: НИИ труда, 1990.
- Куприянова З.В.* Трудовая мотивация работников // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные переменные. 1998. № 2.
- Лапин Н.И.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Мир России. 2003. №4.
- Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.
- Леонтьев А.Н.* Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975.
- Леонтьев А.Н.* Проблемы развития психики. М.: Изд-во МГУ, 1972.
- Лукиянова Т.Н., Убиенных Т.Н., Эйдельман Я.Л.* Культурные детерминанты отношения к труду // Россия реформирующаяся / Под ред. Л.М. Дробижевой. М.: Academia, 2002.
- Магун В. С.* Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. М.: Ин-т социологии РАН, 1997. Вып. 2.

И.М. Попова, Г.П. Бессокирная

- Магун В. С. Смена диапазона (современные российские трудовые ценности и протестантская этика) // Отечественные записки. 2003. № 3.
- Магун В. С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001.
- Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. Киев: Абрис, 1996.
- Моин В. Б. Словесная информация как источник данных о субъективных факторах трудовой деятельности. Автореф.... канд. филос. наук. Минск, 1978.
- Наумова Н.Ф. Мотивация труда и стратегии в социальной политике // Социально-экономические проблемы интенсификации общественного производства. М.: ВНИИСИ, 1983. Вып. 2.
- Оксамитная С., Бродская С. Социальный класс как фактор дифференциации жизненных шансов // Социология: теория, методы, маркетинг. 2004. № 4.
- Патрушев В.Д., Бессокирная Т.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. 2003. № 5.
- Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: Социально-экономические аспекты. М.: Наука, 1993.
- Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Собственность и отношение к труду // Социологические исследования. 1994. № 4.
- Попова И.М. Повседневные идеологии. Как они живут, меняются и исчезают. Киев: Ин-т социологии НАНУ, 2000.
- Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. Киев: Наукова думка, 1976.
- Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
- Радаев В.В. Хозяйственная мотивация и типы рациональности // Социологический журнал. 1997. № 1-2.
- Рикер П. Конфликт интерпретаций. Очерки о герменевтике. М.: Academia-Центр «Медиум», 1995.
- Саморегуляция и прогнозирования социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979.
- Сарно А.А. Типы трудовой мотивации и их динамика // Социологические исследования. 1999. № 5.
- Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда). Киев; Одесса: Вища школа, 1985.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004.
- Супоницкая И.М. Успех и удача: отношение к труду в американском и российском обществе // Вопросы философии. 2003. № 5.
- Тевено А. Какой дорогой идти. Моральная сложность обустроенного человечества // Журнал социологии и социальной антропологии. 2000. Т. 3. № 3.
- Темницкий А.Л. Мотивация труда наемных работников // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001.
- Трудовые отношения на новом частном предприятии / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.
- Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России // Неформальная экономика / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999.
- Шибутани Т. Социальная психология. М.: Прогресс, 1969.
- Шкаратан О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность (ОНС). 2003. № 1.

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы?

- Шляпентох В.Э.* Проблемы достоверности статистической информации в социологических исследованиях. М.: Статистика, 1973.
- Шляпентох В.* Письмо в редакцию // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001. № 2.
- Ядов В.А.* Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М.: Наука, 1982. Т. 2.
- Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3.
- Kolarska-Bobinska L.* Aspirations, Values and Interests. Poland. 1989—1994. Warsaw: IfiS Publishers, 1994.