

УДК 316.334

Трудовые ценности представителей нетипично занятого населения (на примере пилотажного исследования в г. Новосибирске)



Камешкова В.Г.

Аспирант кафедры социологии Новосибирского государственного университета экономики и управления, ведущий специалист отдела организационного развития и управления персоналом АО «Зап-СибТранстлеком» (Новосибирск)

Статья посвящена описанию трудовых ценностей в рамках их трансформации в условиях перехода от индустриального общества к современному – постиндустриальному, информационному. Дается определение понятию трудовых ценностей как модификации одной из базовых социологических категорий – ценности. Раскрываются трудовые ценности, потребности и мотивация, характерные для работников нового типа – неофициально занятых, фрилансеров, самозанятых, на примере исследования таких работников в г. Новосибирске.

Ключевые слова: трудовые ценности, индустриальное общество, информационное общество, работник организации, самозанятые, неофициально занятые.

Характерная сторона современного общества – его индивидуализация, которая проявляется в ослаблении связей индивида с социальной группой, в мобильности, самозанятости, появлении новых видов трудовой деятельности. Индивид все больше наделяет вещи символическими свойствами. Меняется система ценностей в обществе, включая все стороны их выражения, в том числе и трудовые ценности. Ценность является одной из базовых социологических категорий и определяется как целевое желательное событие. Трудовые ценности – усвоенные нормативные верования, которые определяют трудовое поведение и формируют основание для социальных ожиданий от рабочей среды [1]. Также трудовыми ценностями являются общепринятые убеждения, отражающие определенную важность для индивида различных аспектов работы, включая ее содержание, цель, условия труда. Они придают осмысленность действиям работника и наделяют системой ориентаций по поводу своего предназначения, выбора профессии, формы занятости, работодателя.

Сегодня трудовая идеология приветствует личное благосостояние человека, его достижения, статус. Критерием успешности стала способность обеспечить высокий уровень личного потребления и объем накопления материальных благ. Чувство

трудовой идентичности индивида, которое было развито в условиях промышленного производства, характерного для индустриального общества, сегодня встречается реже. В результате глобальных перемен социума, которые выражены в расширении права на частную собственность и возможности вести предпринимательскую деятельность, развитии научно-технического прогресса и информатизации общества, появились новые формы занятости (нетипичной занятости), способствующие более эффективно реализовать социально-трудовой потенциал работника и зачастую не связанные с прикреплением к традиционному рабочему месту [2].

Переход к информационному обществу способствует соединению в труде искусства, творчества, свободы и самоидентификации. Сегодня к значимым ценностям относятся высокая квалификация, профессионализация, накопление интеллектуального капитала, гибкость и творческое мышление. Нематериальные ценности и интересы обеспечивают прогресс общества.

При этом стоит заметить, что в постиндустриальном обществе есть тенденция к понижению цели человека преумножить материальное богатство, ценностью становится труд без особых физических и даже интеллектуальных затрат, теряется мотива-

ция к упорному, физически напряженному труду. К похожей трактовке присоединяется В. Иноземцев, подчеркивая: человек больше интересуется познанием, саморазвитием, собственным успехом, свобода, личное время обрели больший приоритет, чем желание трудиться у одного работодателя в соответствии с жесткими регламентами и обязанностями [см.: 2, с. 160]. Сам труд обретает черты игровой формы: наблюдается тенденция смены деятельности, поиска себя и путей самореализации вместо долговременного служения одному работодателю и, как правило, неизменной преданности одной профессии на протяжении всей жизни.

В современных условиях люди творческих профессий обретают статус самозанятых и считаются одними из наиболее успешных людей, способных к самореализации, раскрытию личностного потенциала. Целые виды рабочих профессий, связанных с производством, утратили свою привлекательность, а социальные группы рабочих – свою статусную позицию ключевых участников национальной экономики страны. В результате наблюдается ослабление ценности труда как сплачивающего социокультурного элемента общества [3, с. 182].

Современная картина мира представляет появление нового формата человека труда – свободного агента-профессионала, который пришел на смену организационному работнику. Производственные предприятия, в которых человек вынужден работать, чтобы обеспечить себе достойное качество жизни, разрушили ценности и установки, связанные с трудом как предназначением, моралью [3, с. 183]. Агент-профессионал, в отличие от такого работника, стремится к свободе, индивидуальности, риску, постоянному поиску своего места и предназначения, ему некомфортно творить в условиях регламентированного управления, жестких стандартов и правил. Свободный работник придерживается таких ценностей, как независимость, баланс между работой и личной жизнью, досугом. Он вырабатывает собственные критерии успешности и выбирает мобильность и гибкость труда. Для независимого работника характерны множественная занятость у нескольких работодателей (заказчиков), отсутствие привязанности к конкретной организации. Он стремится к обретению своего не только профессионального, но и жизненного предназначения, преодолению отчуждения от труда.

Таким образом, современная система трудовых ценностей отличается многообразием и разносторонностью, в большей степени выраженностью в нематериальной форме в сравнении с предыдущей индустриальной эпохой общества. Как пишет в своей работе Г. Маркузе, индивид с материального производства переходит на игру и его истинная ценность – развитие человеческой индивидуальности [см.: 4, с. 82]. Сегодня индивид стремится обогатить

содержание труда, сделать его интересным, духовно насыщенным, инструментом для личных достижений в жизни. Материальные ценности, выраженные в труде как средстве заработка и источнике выживания, сменяются стремлением к социально-психологическому комфорту, самовыражению, самоутверждению и реализации себя как личности. Однако, как отмечает в своем исследовании В.С. Магун, проявляется тенденция к стремлению иметь высокий, надежный и в то же время легкий заработок, и понижается ценность трудолюбия и самореализации [5, с. 56-57].

Ценности, потребности и мотивация представителей нетипичной занятости города Новосибирска: итоги проведения пилотажного исследования

Для сопоставления теоретических выводов с реальностью было проведено исследование среди занятого населения, одной из задач которого выступило выявить основные трудовые ценности, включая потребности и мотивацию. Объектом исследования выбрана группа занятых нетипичным образом: работающих неофициально без оформления трудовых отношений.

В период с октября по декабрь 2018 г. в г. Новосибирске было проведено пилотажное исследование методом анкетирования. Респонденты, участвующие в опросе, выбраны методом снежного кома и являются непосредственными представителями нетипичной занятости. Инструментом опроса выступила авторская анкета, включившая 78 вопросов. В опросе приняли участие 62 % женщин и 38 % мужчин в следующих возрастных группах: 31-39 лет – 42,9 %, 22-30 лет – 40,5 %, намного меньше – 40-60 лет, их составило 14,2 %. Цифры показывают, что группу нетипично занятых преимущественно составляют взрослые лица, имеющие опыт работы.

Среди представителей нетипичной занятости в опросе преимущественно приняли участие лица, совмещающие официальную работу с подработками – 45 %, занятые неофициально на основном месте работы – 19 %, самозанятые – 19 % (см. рис. 1).

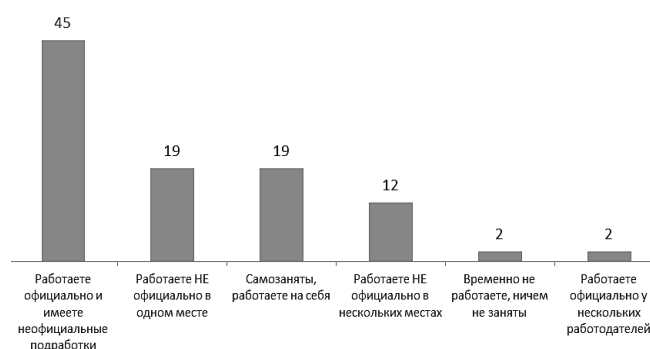


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Назовите ваш вид занятости», %

Одним из важных параметров описания социального портрета представителей нетипичной занятости выступают трудовые ценности, которые

оказывают непосредственное влияние на выбор характера, содержания труда и формы занятости и помогают ответить на вопрос, почему именно этой работой в настоящее время занят индивид.

Как показало пилотажное исследование, особое место в рейтинге ценностей занимает взаимопонимание, семья и дети – 79 %, дом и комфорт – 71 %, любовь и дружба – 69 %. Меньше всего имеет значение (то есть в рейтинге ценностей поставили на 6-10 место) – карьера, власть и статус – 81 %, образование, повышение квалификации – 69,1 %, развлечения и отдых – 69 %. Цифры говорят, что работа для большинства респондентов является инструментом поддержания качества жизни, зарабатывания денег, а не самоцелью и источником развития. Можно предположить, что, ставя на первое место дружбу, индивид будет выбирать ту работу, где он сможет реализовать эту ценность, где ему будет комфортно с будущими коллегами. И не исключено, что по причине отсутствия возможности найти подходящий по духу коллектив работник принимает решение работать на самого себя. Важно обратить внимание и на обесценивание образования, показанное в ответах респондентов, что доказывает проблему системы образования: человек учится, но при этом не реализует полученное образование, меняя профессию и зачастую занимаясь самообразованием на практике, придавая большее значение духовному росту, познанию жизни, реализации своего предназначения – 55 % респондентов. В ответах участников опроса деньги заняли среднее значение: с 1-5 место вошли у 55 % опрошенных, 45 % оказались на 6-10 местах (см. табл. 1). Однако, отвечая на вопрос, какие ценности вам помогает реализовать работа в настоящий момент, 55 % отметили именно деньги. А вот те ценности, которые имеют большое значение, в процессе своей занятости реализовывают не многие: семья и дети – отметили 26 % ре-

спондентов, дом, комфорт – 24 %, любовь и дружба – 12 % (см. рис. 2).

Таким образом, трудовые ценности, которые имеют значение, в процессе занятости могут реализовать немногие, следовательно, испытывать неудовлетворенность от условий и содержания своей жизнедеятельности. При этом ориентируясь на ответы респондентов на вопрос, влияют ли ценности на выбор характера и формы занятости, можно предположить, что определенная доля опрошенных потенциально готова к смене работы и находится в поиске (см. табл. 2).

Таблица 2

Влияние ценностей на характер и форму занятости

Влияние ценностей на характер и форму занятости	%
Жизненные ценности влияют на характер и форму занятости	39
Жизненные ценности в некоторой степени влияют на характер и форму занятости	46
Жизненные ценности не влияют на характер и форму занятости	15

Как показывают ответы на вопрос, «что определяет ваш выбор места работы», существует диссонанс между ценностями и рациональными причинами выбора работы. Прежде всего для респондентов имеет значение материальное благополучие и развитие, с этой целью они принимают решение, устраиваться на определенную работу или нет. Развитие при этом стоит рассмотреть в качестве опосредованного элемента материального успеха. Особое внимание на себя обращает низкий показатель «безопасности», что дает право предположить: гарантированная официальная занятость у работодателя не несет в себе той ценности, как это было пару десятков лет назад. Личное время, которое, согласно одной из гипотез, является причиной выбора нетипичной занятости, оказалось мало популярным среди ответов – 12 %. Вероятно, доля ответивших – представители самозанятой категории, как и 19 % отметивших среди причин выбора работы творчество и созидание, комфорт, 14 % – достижение (см. рис. 3).

Ценностные ориентации напрямую влияют на характер и содержание потребностей индивида, порой, представляя элементы одного целого. Система ценностей ориентирует индивида на ту или иную стратегию социального поведения, в том числе проявляющегося в выборе работы, которое, в свою очередь, моделируется его потребностями.

Как показывает рисунок 4, лишь немногие стремятся реализовать потребность в признании и самоутверждении. Досуг и свободное время могут обрести 19 %. Вероятнее всего, этот процент составляет доля самозанятых. Стабильность, которая занимает достаточно высокое место в рейтинге потребностей

Таблица 1
Ранжирование ценностей

Ранжирование ценностей	1-5 место, %	6-10 место, %
Духовный рост, познание жизни, реализация предназначения	55	45
Красота, здоровье, гармоничное развитие	48	52
Образование, повышение квалификации	31	69
Мое дело, мои проекты	38	62
Дом, комфорт	71	29
Деньги	55	45
Взаимопонимание, семья, дети	79	21
Любовь, дружба	69	31
Развлечение, отдых	31	69
Карьера, власть, статус	19	81

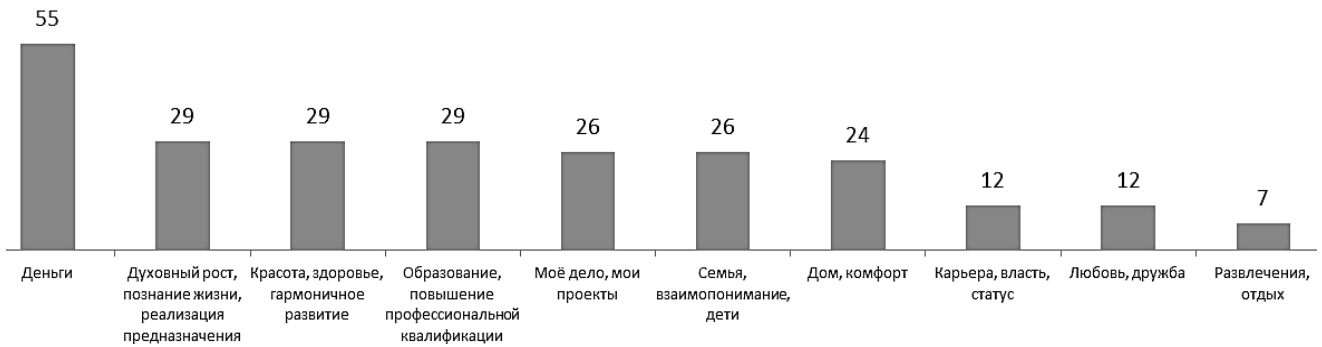


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Какие жизненные ценности помогает реализовать работа?», %



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Что определяет выбор вашего места работы?», %



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Какие потребности предлагает реализовать вам ваша работа?», %

– 40 %, реализованных в ходе работы скорее всего, проявляется среди респондентов, совмещающих официальную работу с подработкой. Для большинства работа помогает обрести в первую очередь материальное благополучие – 43 %. Таким образом, выбирая работодателя, способ заработка, респонденты руководствуются материальными потребностями, ставя на менее важное место социальные и духовные потребности.

Еще одним важным показателем для формирования комплексной оценки и описания социального портрета нетипично занятых является мотивация, выраженная в форме предметов или условий, которые повышают трудовую активность индивида и удовлетворенность от выполненной работы.

Пилотажное исследование, как и в предыдущих двух вопросах, показало, что большое значение имеет материальная составляющая занятости. 62 % респондентов ответили, что их мотивирует повышение оплаты труда, 40 % – премии и бонусы. Также важен комфорт при выполнении своей трудовой деятельности – 45 %. А вот такие составляющие надежного работодателя и гарантированной занятости стандартного типа, как льготы и компенсации, соцпакет, карьерное повышение пользуются меньшей популярностью (см. рис. 5). Особенно удивляет отсутствие стремления к удаленной работе (5 %), что предположительно было

названо одной из основных причин выбора нетипичной занятости. Будет правильнее определить дистанционную занятость как желаемый фактор условий труда, но не являющийся определяющим интерес к выбору места работы, работодателя.

Для измерения осознанности респондентами своих ответов был задан аналогичный вопрос, который показал, что преобладающее большинство понимают, какие факторы их мотивируют к труду, приносящему удовлетворение (см. табл. 3).

Исследование показало особенности трудовых ценностей нетипично занятых, которые заключаются преимущественно в семье, личном времени и меньше – в карьере, обретении высокого статуса, коллективизме. Но сегодня реализовать эти цен-



Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Что влияет на вашу мотивацию», %

Таблица 3
Распределение ответов на вопрос «Насколько осознаете свои мотивационные рычаги?», %

Насколько осознаете свои мотивационные рычаги?	%
Полностью осознаю и знаю, что меня побуждает трудиться	49
Думаю, что знаю свои мотивы к труду	39
Предполагаю, что меня может побудить к работе, но сомневаюсь, так ли это	5
Не знаю своих мотивов к труду: работаю потому что так надо	7

ности может не каждый. Возникает риск развития социальной неудовлетворенности. Есть тенденция к снижению ценности гарантированной занятости. Важными ценностями остаются материальное благополучие и комфортные условия труда. Работник стал более избирательным и требовательным в запросах по отношению к работодателю (заказчику).

Сегодня необходимо построение новой модели системы трудовых ценностей на институциональном уровне для формирования мышления работников в соответствии с современными социально-культурными и экономическими условиями.

Литература:

1. Черников Б.В. Трансформация трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда. // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2014. – № 3 (27). – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/81EVN617.pdf> (дата обращения: 13.05.2019).

2. Логинова Л.В. Тенденции трансформации ценностей труда в современной России // Современное социально-гуманитарное знание в России и за рубежом. Материалы второй заочной международной научно-практической конференции (25–28 февраля 2013 г.). Ч. 2. – Пермь, 2013. – С. 159-161.

3. Камешкова В.Г. Трансформация трудовых ценностей в современном обществе: значимость в управлении трудовыми отношениями // Концепция «Общества знаний» в современной науке. Сборник статей международной научно-практической конференции. 4 мая 2019 г. Часть 3. – Пермь, 2019. – С. 180-184.

4. Никитина Т.П. Ценности современного человека в мире без границ // Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии, политологии и психологии. Материалы XV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (29–30 ноября 2012 г.). – Пермь, 2012. – С. 82-84.

5. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг. // Российский журнал менеджмента. – 2006. – № 4. – С. 45-74.

6. Камешкова В.Г. Нетипичная занятость: основные понятия, виды проявления феномена // Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития: сб. ст. Международ. науч.-практ. конф. В 2 ч. Ч. 1. – Уфа, 2019. – С. 253-258.

7. Костюк И.В. Занятость и самозанятость как формы доходной деятельности граждан // Российский журнал правовых исследований. – 2017. – № 2 (11). – С. 202-206.

8. Лошков В.Р., Мешков Б.Д. Неустойчивая занятость как фактор деформации общественного развития // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4. – С. 52-58. – URL: https://doi.org/10.12737/article_5a3c37a0751d61.67499781

9. Ольховский В.В. Современные тенденции развития занятости на российском рынке // Интернет-журнал «Науковедение». – 2017. – Т. 9. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-razvitiya-zanyatosti-na-rossiyskom-rynke-truda/viewer>

10. Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 385. – С. 153-158.

11. Вилисова Э.В. Место труда в системе ценностей современного человека // Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии, политологии и психологии. Материалы XV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (29–30 ноября 2012 г.). – Пермь, 2012. – С. 156-161.

12. Удалова Е.С. Ценность труда и трудовые ценности как фактор профессионального самоопределения личности (на примере российской действительности) // Известия Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского Гуманитарные науки. – 2011. – № 23. – С. 83-85.
13. Юсупов М.М. Труд в системе социокультурных ценностей // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 3. – С. 92-100.
14. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. – 2017. – № 1. – С. 81-93.
15. Mohun S. The labour theory of value as foundation for empirical investigations // Metroeconomica. – 2004. – Т. 55. – № 1. – С. 65-95. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=5204314>
16. Slonimczyk F. Informal Employment in Emerging and Transition Economies // IZA World of Labor. Russian Federation and IZA. Germany. – 2014. – P. 1-59. – URL: <https://doi.org/10.15185/izawol.59>.

The Labour Values of Untypical Employed Population (Through Example Piloting Research in the City Novosibirsk)

Kameshkova V.G.

Novosibirsk State University of Economics and Management

This article deals with the describing of the labour values and their transformation in in the context of moving from industrial to postindustrial society. The definition of labour values is view and analyzed in the article. The labour values, needs, motivation characterized for new types workers (unwarranted employment, self-employment, freelance) are issue in the article through the example of research of so workers in the city Novosibirsk.

Key words: labour values, industrial society, information society, a worker of organization, informal employment, self-employment, unwarranted employment.

