

УДК 331.101.3

Б.В. Черников

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ ТРУДА¹

Дано определение трудовых ценностей. Показана необходимость трансформации системы трудовых ценностей в процессе формирования новой парадигмы труда в рамках перехода российского общества к новому этапу общественного развития. Проведенный ретроспективный анализ трансформации труда выявил зависимость трудовых ценностей от исторической эпохи, культуры, национальной идентичности и структуры занятости. Классифицированы факторы трансформации трудовых ценностей. Изменения на институциональном уровне управления могут стать основой формирования новой системы ценностей.

Ключевые слова: *трудовые ценности, парадигма труда, постиндустриальное общество, постматериальные ценности.*

Введение. Современное общество столкнулось с необходимостью трансформации системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда. Меняется структура трудовых ресурсов: уменьшается доля физического труда, растет доля умственного, высококвалифицированного и творческого труда – «работников интеллектуального труда». По оценкам Ф. Махлупа, на 1958 г. доля работников интеллектуального труда в общей структуре занятости США составила 31%, в 1980 г. – 53,3%. В настоящее время эта доля выросла до 60% в связи с активным развитием рынка информационных технологий, появлением таких корпораций, как Google Inc, Facebook, и огромного количества независимых разработчиков [1. Р. 5]. Если рассматривать сферу услуг США в целом, то в 1970 г. в ней было занято 66% работников, а в 1993 г. около 78% всей рабочей силы. Соответственно в производственных отраслях число занятых снизилось с 27 до 16%, а доля сельхозработников не превышает 5% [2. С. 17]. Тенденция к увеличению доли работоспособного населения, занятой в сфере услуг, наблюдается и в других развитых странах, таких как Великобритания, Германия, Япония. По прогнозам и в будущем данная ситуация будет сохраняться.

Появляется креативный класс, т.е. класс работников, способных создавать принципиально новые рынки и новые виды продукции/услуг. Основным «средством производства» является квалификация, опыт сотрудников. Таким образом, средства производства принадлежат самому индивиду, поэтому ценность работников для компании резко возрастает. В результате отношения между работодателем и подчиненным становятся более партнерскими, резко снижается зависимость работников от компании.

Постановка проблемы. По мнению В. Иноземцева, уже сейчас в развитых

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности), проект № 13-32-01004.

странах материальная мотивация частично уступает место самовыражению в деятельности. Для некоторых категорий трудящихся, включая предпринимателей, труд стал возвращаться к индивидуальным творческим формам, приобрел качество свободного, неподконтрольного.

Современный этап развития общества характеризуется тем, что преумножение материального богатства перестает быть главной целью для человека. Нематериальные ценности и интересы обеспечивают прогресс общества.

По мере увеличения доступности и гарантированности потребительского стандарта стремление к удовлетворению материальных потребностей исчерпало себя. Актуальными становятся потребности в содержательной деятельности, открывающей возможности для самореализации. Р. Инглхарт (R. Inglehart) утверждает, что постматериальные (нематериальные) ценности становятся значимым продуктом, только когда индивид находится в экономической безопасности. И это должно быть свойственно большей части общества [3. Р. 359]. Что интересно, постматериальные ценности распространены не только в развитых (богатых) странах, но и в развивающихся. Например, доля постматериальных ценностей в Мексике и Турции столь же высока, как в США и Австрии (21–22%).

В этих условиях возникает новая проблема имущественного и социального неравенства в развитых обществах. Остается еще 78–79% населения, которые стремятся в первую очередь к новым материальным благам, что может послужить базой нового классового конфликта. «Новый класс не стремится получать от своей деятельности материальный результат, тем не менее, его получает. В то же время люди, не обладающие ни способностями, ни образованием (позволяющим развивать способности), пытаются решать задачи материального порядка. Однако они не получают результата, к которому стремятся» [4. С. 86].

Все это обусловлено изменениями в мировоззрении, изменениями структуры ценностей в обществе. Качественно изменяется система интересов и ценностных ориентиров общественного развития, интересов и ценностей в сфере труда. Изменения, происходящие в обществе, появление новой системы ценностей ставят вопросы смысла жизни, вопросы о такой форме организации труда, которая будет не принудительной, не анархической, которая открывает поле для размаха творческому началу индивида.

Трудовые ценности и их трансформация.

Глобализация играет важную роль при формировании современного общества. Социально-психологическим последствием глобализации является индивидуализация общества: ослабление связей индивида с социальной средой или группой, профессиональная мобильность, занятость на дому, появление новых индивидуализированных видов деятельности. Безусловно, в этих тенденциях есть как свои плюсы, так и минусы. «Лозунгом современного работника является гибкость. А именно: переход к краткосрочным трудовым контрактам. Молодого американца со средним уровнем образования в течение его трудовой жизни ждет смена 11 рабочих мест» [5. С. 172].

Одновременно с индивидуализацией общества глобализация повлияла и на расширение социального пространства человека, реализуемого в разно-

родных связях людей (социальные сети, Интернет, открытые границы). А это, в свою очередь, приводит к появлению новых видов экономической деятельности и нового образца трудовой жизни (стало возможным вести бизнес удаленно).

Если организация не будет соответствовать этой трансформации, то произойдет ценностный конфликт между компанией и сотрудниками, что приведет к повышенной текучести кадров и низкой производительности труда, ведь сотрудникам непонятно, ради чего они работают. Исследования показывают, что уже сейчас одной экономической составляющей для мотивации сотрудников недостаточно. Более того, последние опросы показали, что изменилась структура факторов мотивации среди работников: примерно 50% приходится на нематериальную мотивацию и соответственно 50% на материальную. С учетом общего вектора развития в сторону гибкости трудовой деятельности и тенденции к перемене рабочих мест и при этом повышении значимости знаний и навыков конкретного индивида особенно важным представляется мотивация, нацеленная на удержание. Понимание меняющихся трудовых ценностей и интересов сотрудников, их соответствие ценностям организации станет залогом развития организации, в частности и общества в целом.

Ценности – это всепроникающий аспект человеческой жизни [6. С. 50], и они продолжают оставаться важным аспектом исследования трудовых отношений, потому что они фундаментальны для понимания мотивации сотрудника и его удовлетворенности работой. Мильтон Рокич (M. Rokeach) дает определение ценностей как «устойчивое убеждение в принципиальной предпочтительности определенных целей или способов существования перед альтернативными целями или способами существования» [7. Р. 17].

Различные исследователи использовали психологическую теорию, чтобы объяснить и понять мотивацию сотрудника и трудовые ценности посредством анализа индивидуальных различий в потребностях, которые встречаются в рабочей среде. Трудовые ценности были определены как усвоенные нормативные верования, которые определяют поведение и формируют основание для социальных ожиданий, включая ожидания от рабочей среды [8. Р. 156]. Таким образом, ценности становятся критерием, который определяет действия по оценке или обоснования своего поведения или поведения других, и создает средство оценки важности предпочтений на работе. Другими словами, у сотрудников есть понимание, основанное на их убеждениях или ценностях, того, что должно или не должно быть сделано в организации [9. С. 183]. Эти ценности формируют основу того, что часто называется трудовой этикой, они также влияют на ожидание сотрудника от организационных ценностей, независимо от того, декларирует их руководство или нет.

Синтезируя некоторые из доминирующих определений трудовых ценностей, Д. Доуз (J. Dose) предлагает свое: «Трудовые ценности – это оценочные стандарты, имеющие отношение к труду или рабочей среде, с помощью которых индивиды определяют, что является «правильным», и выстраивают иерархию ценностей. Некоторые трудовые ценности должны получить одобрение со стороны общества, в то время как другие ценности являются одина-

ково приемлемыми и принимаются согласно индивидуальному выбору» [10. Р. 227].

В процессе анализа трансформации ценностей сотрудника важным является определение условий и предпосылок появления новых ценностей. Ретроспективный анализ трансформации труда показал, что в зависимости от исторической эпохи, культуры и народности трудовые ценности людей отличаются (протестантская и православная этика; доиндустриальное, индустриальное и постиндустриальное общества). Подробнее можно остановиться на отношении к труду в Советском Союзе. В начале 20-х гг. XX в. вводится всеобщая трудовая повинность, что формирует отношение к труду как средству выживания в условиях принуждения. В послевоенное время происходит морализация труда: появляется движение ударников, соцсоревнование и другие формы нематериальной мотивации (доски почета, грамоты). В результате работник чувствует важность своего труда для страны. Однако под влиянием авторитарных методов управления в трудовом менталитете закрепились пассивная позиция работников в связи со сформировавшимися ожиданиями государственных гарантий стабильной оплаты труда, бесплатной недвижимости и т.д. Это привело к тому, что трудовой энтузиазм сменился апатией, а значение ценностей достижения успеха, самоактуализации постепенно снижалось. «В 70-е годы XX века в Советском Союзе среди индустриальных рабочих доминировала ценность высокого заработка, а ценности активной самореализации и повышения квалификации занимали последние места по частоте выбора» [11. С. 196].

С переходом России к рыночным отношениям снизились социальные права и гарантии работников, усилилась дифференциация в заработной плате в зависимости от региона или отрасли. Произошло разрушение устоявшихся трудовых ценностей. В последнее время в структуре трудовых ценностей россиянина под влиянием таких социально-экономических факторов, как глобализация, экономический кризис, агрессивное воздействие СМИ, массовая культура, преобладают материальные и потребительские ценности. Зачастую происходит подмена ценностей потребностями, что приводит к изменению системы ценностей общества [12. С. 64].

По данным шестого раунда проекта «Европейское Социальное Исследование» (The European Social Survey), проведенного в 2012 г. среди россиян отмечается приоритет таких ценностей, как безопасность, стабильность, отмечается отсутствие самостоятельности, неготовность к изменениям [13]. «У россиян слабее, чем у большинства европейцев, выражены альтруистические ценности заботы, толерантности, равенства и, наоборот, сильнее, чем у большинства европейцев, проявляются ориентации на конкурентные ценности личного успеха, власти и богатства, что подтверждает обоснованность звучащей сегодня в нашей стране моральной критики в адрес массовых ценностей и нравов» [14]. Однако стоит отметить близость молодежи (18–25 лет) к таким ценностям, как открытость изменениям, что прослеживается в западноевропейских странах. Это говорит о возможности различий в ценностных ориентациях различных возрастных групп (поколений). У старших поколений сотрудников здоровье, комфортные условия работы, социальная обеспеченность занимают в иерархии ценностей более высокое место.

Факторы, влияющие на трансформацию трудовых ценностей, можно разделить на две группы: внутренние (личностные-индивидуальное, социально-территориальные, социально-демографические факторы) и внешние, (организационные, институциональные, социокультурные).

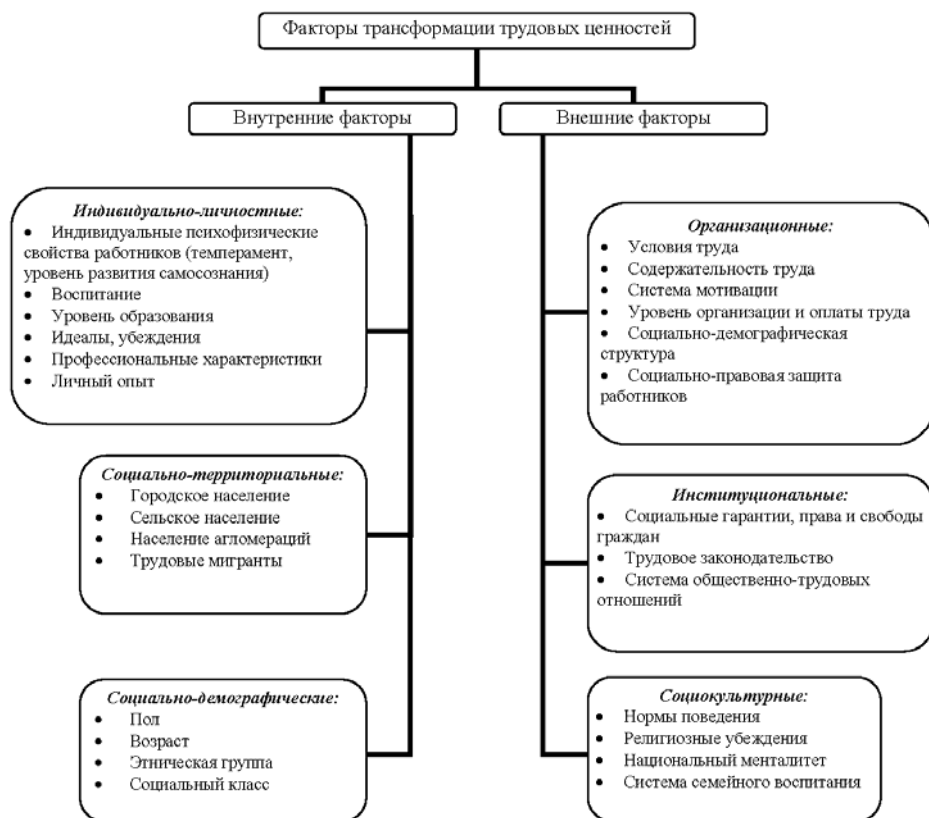


Рис. 1. Факторы трансформации трудовых ценностей

Исходя из рис. 1 и вышесказанного, можно сделать вывод, что на трансформацию системы трудовых ценностей в настоящее время оказывают влияние разные факторы и с разной интенсивностью. Так, в большей степени задействованы организационные (новая парадигма труда: меняются условия труда, его содержание, характер мотивации), социально-территориальные (меняется состав населения, миграция из деревни в города), социально-демографические (за последние 10 лет сформировался средний класс) факторы. При этом мало внимания уделяется проблеме трансформации со стороны государства. Одной из значимых ценностей становится и образование, однако его качественный уровень снизился. В целом российское общество находится в переходном периоде трансформации трудовых ценностей.

Развитые страны уже обрели основные черты постиндустриального общества, а постиндустриальный этап развития общества в России находится

только на этапе становления. Россия отличается от развитых стран структурой экономики, профилем профессий. Все это отражается на удовлетворенности трудом и приводит к кризису трудовых ценностей. Ведь если предположить, что работники интеллектуального, творческого, высокооплачиваемого труда, при прочих равных условиях, более удовлетворены своей работой, чем неквалифицированные и малооплачиваемые работники, то соотношение первых и вторых будет напрямую влиять на средние показатели удовлетворенности трудом.

Высокую степень корреляции уровня удовлетворенности трудом и доля занятых в сфере услуг на 2008 г. демонстрирует рис. 2. Чем выше доля занятых в третичном секторе, которая косвенно отражает постиндустриальный характер экономики, тем выше удовлетворенность трудом. Из 19 стран, представленных на графике, удовлетворенность трудом в России на самом низком уровне (6,14 балла, где 0 – совершенно не удовлетворен, 10 – полностью удовлетворен) при низкой доле занятых в сфере услуг.

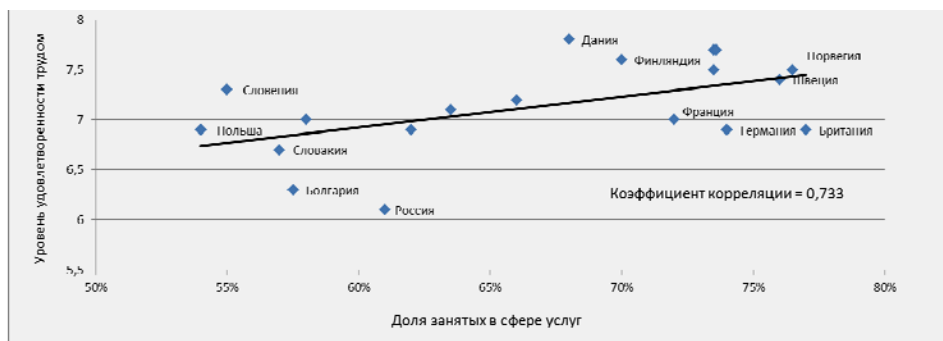


Рис. 2. Зависимость удовлетворенности трудом от доли занятых в сфере услуг [13]

При этом данные научных исследований свидетельствуют о наличии в России ряда признаков и ценностей, присущих постиндустриальному обществу: высокий профессионализм, самодетерминация, творческая активность, ответственность, гибкость, самосовершенствование [15. С. 52]. В таком случае возникает вопрос: почему в России настолько низкий уровень удовлетворенности трудом?

Дело в том, что на удовлетворенность трудом влияют не только различия стран в культуре или системе ценностей, но и условия труда. Если человек занят творческим делом, самоорганизуя его и отвечая за него, то будет выше шанс того, что его удовлетворенность трудом приблизится к уровню северозападных стран Европы, независимо от того, в какой стране он живет. Об этом и говорит представленный выше график – по мере перехода к постиндустриальному обществу (например, увеличение доли рабочих мест в сфере услуг) будет расти доля удовлетворенных своим трудом людей и параллельно меняться система трудовых ценностей всего общества.

Выводы. Становление постиндустриального общества инициирует формирование новой, соответствующей современным реалиям системы трудовых ценностей, среди которых важное место будут занимать ценности само-

выражения, креативности, гибкости, автономности. С другой стороны, имеющаяся деформация системы трудовых ценностей требует воспроизведения ценностного потенциала путем формирования нового (постиндустриального) мышления работников на всех уровнях. Таким образом, предпосылками формирования новой системы ценностей могут стать изменения на институциональном уровне управления. Следовательно, необходимо создать нормативную базу, сочетающую в себе организационные, технологические и социально-экономические факторы формирования ценностей в сфере трудовой жизни.

Литература

1. Brinkley I. Knowledge Workers and Knowledge Work. The Work Foundation. 2009.
2. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.
3. Inglehart R. Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton, 1997.
4. Иноземцев В.Л. К теории постэкономической общественной информации. М.: Таурус, 1995.
5. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
6. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973.
7. Rokeach M. Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1968.
8. Finegan J.E. The impact of person and organizational values on organizational commitment // Journal of Occupational & Organizational Psychology. 2000. № 73(2). P. 149–169.
9. Перегудов С.П. Корпорации. Общество. Государство: эволюция отношений. М.: Наука, 2003.
10. Dose J.J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization // Journal of Occupational & Organizational Psychology. 1997. № 70(3). P. 227–228.
11. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности // Социология в СССР. М.: Мысль, 1965. Т. 2. С. 187–207.
12. Марабанец С.М. Труд в системе человеческих ценностей // Человек. 2013. № 5. С. 57–69.
13. Европейское Социальное Исследование [Электронный ресурс]. URL: http://www.europeansocialsurvey.org/data/country.html?c=russian_federation (дата обращения: 22.11.2013).
14. Мазун В. Ценностный портрет россиян на европейском фоне [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. 2012. № 503–504. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0503/tema03.ph> (дата обращения: 21.01.2014).
15. Патырбаева К.В. Особенности современной формы труда и работник нового типа. Пермь, 2010.

Chernikov B.V. Department of System Management and Business Studies, National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia. E-mail: chernic@gmx.com

TRANSFORMATION OF THE SYSTEM OF LABOR VALUES IN THE EMERGING LABOR PARADIGM.

Keywords: Labor values; Paradigm of Labor; Post-industrial society; Post-material values.

Modern society now faces the necessity to transform the system of labor values in the emerging paradigm of labor. The structure of the work force is changing; there is a decrease in physical labor and an increase in intellectual, highly qualified and creative labor, otherwise known as ‘knowledge workers’. The basic ‘means of production’ are the qualification of employees.

The contemporary stage of societal development is characterized by the fact that the building of material wealth has ceased to be people’s main goal. Nonmaterial values and interests are providing progress in society. Due to this, a new problem of material and social inequality has appeared in developed economies. The remaining 78–79% of the population still strives for new material wealth, which serves as a basis for a new class conflict.

In the process of analyzing the transformation of labor values, it is important to determine the conditions and prerequisites for the appearance of new values. A retrospective analysis of the transformation of labor has revealed that values differ depending on the historic period, culture and nationality (protestant and orthodox ethics; preindustrial, industrial and post-industrial societies).

The factors influencing the transformation of labor values can be divided into two groups: internal (individual, socio-demographic, socio-territorial factors), and external (institutional, organizational, socio-cultural). This involves organizational (a new paradigm of labor: the changing work environment, what the work entails, cause of motivation), socio-territorial (changes in population, migration from rural to urban areas), socio-demographic (the creation of a middle class in the past 10 years) factors to a greater extent. Thus, the state pays little attention to the problem of the transformation of labor values. Education has become more widespread, but its quality has decreased. On the whole, Russian society is in a transitional period.

Developed economies have already obtained the basic characteristics of a post-industrial society, while at the same time, the post-industrial era in Russia is only in the beginning stages. Russia differs from developed economies in its economic structure and the profile of its professions. This is all reflected in the satisfaction of workers and is leading to a crisis in labor values.

The development of post-industrial society has caused the creation of a corresponding system of labor values in which the values of self-expression, creativity, flexibility and self-sufficiency will occupy the most important places. On the other hand, the current deformation of the system of labor values requires the reproduction of value potential by forming a new (postindustrial) mentality in workers at every level. Thus, changes at the institutional level of management can become the prerequisites needed to create a new system of value. Consequently, it is necessary to develop a normative framework combining organizational, technological and socio-economic factors to cultivate values in career development.

References

1. Brinkley I. *Knowledge Workers and Knowledge Work*. London, The Work Foundation Publ., 2009. 88 p.
2. Dobrynin A.I. *Chelovecheskiy kapital v tranzitivnoy ekonomike: formirovaniye, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya* [Human Capital in a Transitive Economies: Formation, Assessment, Use Efficiency]. St. Petersburg, Nauka Publ., 1999.
3. Inglehart R. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton, Princeton University Press, 1997.
4. Inozemtsev V.L. *K teorii post-ekonomicheskoy obshchestvennoy formatsii* [The theory of the post-economic social structure revisited]. Moscow, Taurus Publ., 1995. 336 p.
5. Bauman Z. *Individualizirovannoye obshchestvo* [The Individualized Society]. Moscow, Logos Publ., 2002. 390 p.
6. Rokeach M. *The nature of human values*. New York, Free Press, 1973. 438 p.
7. Rokeach M. *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1968. 214 p.
8. Finegan, J.E. The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2000, vol. 73, no. 2, pp. 149-169.
9. Peregudov S.P. *Korporatsii. Obshchestvo. Gosudarstvo: evolyutsiya otnosheniy* [Corporations. Society. The State: the evolution of relations]. Moscow, Nauka Publ., 2003. 352 p.
10. Dose, J.J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 1997, vol. 70, no. 3, pp. 227-228.
11. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Otnosheniye k trudu i tsennostnyye oriyentatsii lichnosti [Attitude to work and the values system of individuals]. *Sotsiologiya v SSSR*, Moscow, Mysl' Publ., 1965. vol. 2, pp. 187-207.
12. Marabanets S.M. Trud v sisteme chelovecheskikh tsennostey [Labor in the system of human values]. *Chelovek*, 2013, no. 5, pp. 57-69.
13. European Social Survey. *Russian Federation*. European Social Survey, 2012. Available at: http://www.europeansocialsurvey.org/data/country.html?c=russian_federation (accessed 22 November 2013).
14. Magun V. Tsennostnyy portret rossiyan na evropeyskom fone [Value portrait of Russian con-

trasted with Europeans]. *Demoskop Weekly*, 2012, no. 503-504. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0503/tema03.php> (accessed 22 November 2013).

15. European Social Survey. *Russian Federation*. European Social Survey, 2012. Available at: http://www.europeansocialsurvey.org/data/country.html?c=russian_federation (accessed 22 November 2013).

16. Patyrbayeva K.V. *Osobennosti sovremennoy formy truda i rabotnik novogo tipa: monografiya* [The Specifics of the Modern Order of Labor and the Worker of a New Type]. Perm', Perm' State University Publ. 2010. 119 p.

Поступила в редакцию DD.MM.2014

Received September DD, 2014

For referencing:

Chernikov B.V. Transformatsiya sistemy trudovykh tsennostey v usloviyakh formirovaniya novoy paradigmy truda [Transformation of the system of labor values in the emerging labor paradigm]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2014, no. 3 (27), pp. 45-52