

Парадоксы трудовой мотивации

К работе люди относятся по-разному. Для кого-то она – органичная часть жизни, для кого-то – “навязанная необходимость”, отнимающая у жизни “очень много... лучшего времени” (так выразился участник ДФГ из Новосибирска¹). Судя по нашим данным, в России сегодня примерно одинаковое число тех и других.

Отвечая на вопрос “Скажите, пожалуйста, если бы Вы имели достаточно денег, чтобы не работать, Вы бы бросили Ваше нынешнее место работы или нет?”², почти половина респондентов, имеющих постоянную или временную работу³, сказали, что бросили бы ее (46%), практически столько же (49%) – что не бросили бы. Установка на продолжение трудовой деятельности (в предло-

И. Шмерлина

О трудовых ценностях и привычке к работе

(Заметки по материалам текущих исследований)

женной респонденту гипотетической ситуации материальной обеспеченности) одинаково выражена в группе молодых людей (в нашей выборке ее представляют респонденты в возрасте от 18 до 35 лет) и группе граждан зрелого работоспособного возраста (36 лет – 54 года); лишь пожилые респонденты (55 лет и старше) вариант “не бросил(-а) бы” выбирали, разумеется, реже – в 38% случаев (табл. 1).

Готовность оставить место *нынешней* трудовой деятельности еще не говорит, конечно, о нежелании работать вообще. Важно принимать в расчет, чем именно стали бы заниматься люди, если бы им не приходилось думать о заработке. Половина респондентов, отвечавших на этот вопрос, сказали, что они *продолжали бы работать*: 35%, по их словам, занялись бы другим видом профессиональной деятельности, а 15% работали бы по своей нынешней специальности, но на других условиях.

¹ Дискуссионные фокус-группы на тему “Труд в вашей жизни” прошли 23 января 2007 года в Москве, Новосибирске и Самаре.

² Общероссийский опрос населения от 27–28 января 2007 года (100 населенных пунктов, 44 субъекта РФ, 1500 респондентов). В дальнейшем данные этого опроса приводятся без ссылок.

³ Данная категория граждан – с учетом работающих пенсионеров и работающих студентов, учащихся – составляет 53% выборки. Далее распределения ответов приводятся в процентах от этой группы. Другие случаи специально оговариваются.

Табл. 1

% от групп работающих (по столбцам)

	Все работающие	Пол		Возраст, лет			Образование				Доход, руб.			Тип населенного пункта					
		мужчины	женщины	18-35	36-54	55 и старше	ниже среднего	среднее	среднее специальное	высшее	2000	2000	больше 4000	Москва	мегаполис	большой город	малый город	село	
Доли групп	100	52	48	45	46	9	4	34	39	24	19	30	40	10	14	16	42	19	
Скажите, пожалуйста, а если бы Вы имели достаточно денег, чтобы не работать, Вы бы бросили Ваше нынешнее место работы или нет?																			
Бросил(-а) бы	46	49	44	46	44	61*	60	52	47	36	54	48	45	45	45	41	45	56	
Не бросил(-а) бы	49	46	52	49	51	<u>38</u>	<u>26</u>	<u>43</u>	50	60	<u>40</u>	48	51	50	50	54	51	<u>38</u>	
Затрудняюсь ответить	4	5	4	5	5	1	13	5	4	4	6	4	4	6	6	5	3	6	

* Отклонения от средних значений на 5 п.п. и больше в ту или другую сторону выделены жирным шрифтом и курсивом с подчеркиванием.

Такое трудолюбие плохо соотносится с активно культивируемыми в современном обществе ценностями роскошной праздности, гламурных развлечений и нарциссического ухода за собой. Любопытно, однако, что описанные данные не противоречат “общественному самосознанию” – представлению людей о трудовых установках своих соотечественников. Так, отвечая на квазиэкспертный вопрос, какая доля россиян бросила бы работу, будь у них такая возможность, половина респондентов выбрали варианты ответа в диапазоне от “менее 10%” до “от 25 до 50%” (график 1)⁴.

Представьте себе такую ситуацию. У человека появилось достаточно денег, чтобы, не работая, обеспечить нормальное существование себе и своим близким. Кто-то в таком случае бросил бы работать, а кто-то – не бросил бы. Как Вам кажется, какая примерно часть работающих россиян, оказавшись в такой ситуации, бросили бы свою работу? (Карточка. Один ответ)



График 1. Представления респондентов о том, сколько россиян бросили бы работу, будь у них такая возможность (% от числа работающих)

⁴ Общероссийский опрос населения от 31 марта – 1 апреля 2007 года (100 населенных пунктов, 44 субъекта РФ, 1500 респондентов).

Возможно, россиянам нравится их работа. Действительно, большинство работающего населения страны (65%) в ходе упомянутого выше январского опроса сказали, что они в целом удовлетворены своей нынешней работой. Тех, кого она не устраивает, – в два раза меньше (32%)

Изучение изменений в данной сфере не входило в задачи настоящей публикации, однако отметим, что девять лет назад удовлетворенных своей работой среди работающего населения России было заметно меньше (53%), а неудовлетворенных – больше, чем сегодня (43%) (график 2).

Разумеется, те, кто удовлетворен своей работой, чаще делают выбор в пользу того, чтобы продолжать работать, даже если в этом нет острой житейской необходимости. Однако и среди неудовлетворенных достаточно высока доля тех, кто не просто продолжал бы трудовую деятельность, но, как они утверждают, продолжал бы ее на нынешнем месте работы, – 27% (график 3). Чем объяснить столь странное упорство? Почему в ситуации, когда работа не приносит удовле-



График 2. Удовлетворенность нынешней работой (% от числа работающих)

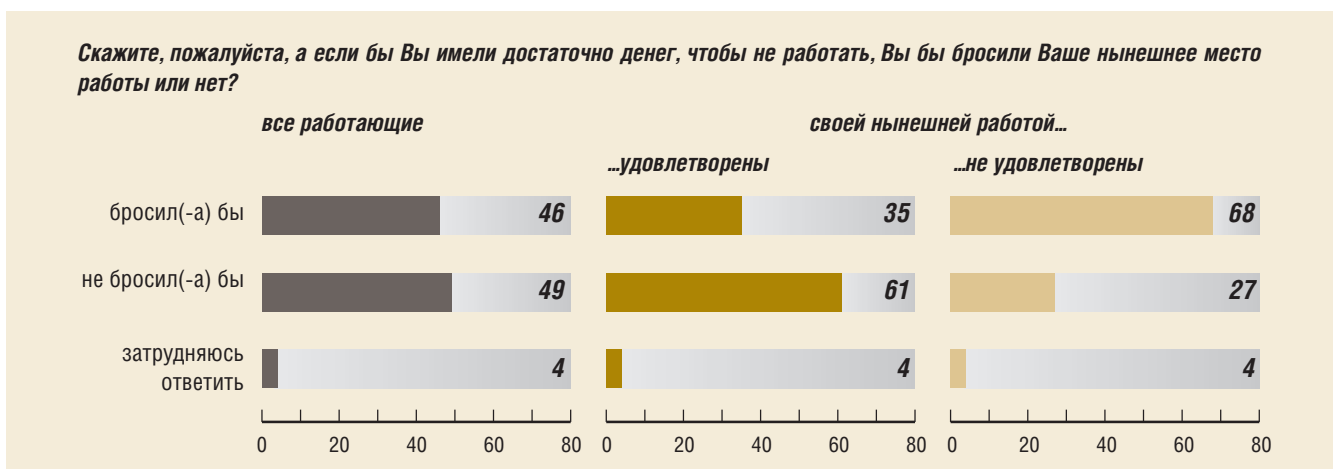


График 3. Укорененность на нынешнем месте работы (% от числа работающих)

Табл. 2. Предполагаемые занятия россиян в случае ухода с нынешнего места работы

% от тех, кто бросил бы работу (по столбцам)

	Все, кто бросил бы работу	Удовлетворены работой, бросили бы ее	Не удовлетворены работой, бросили бы ее
<i>Доли групп среди работающих, %</i>	25	12	12
Продолжал(-а) бы работать по своей нынешней специальности, но в других условиях	15	13	18
Посвятил(-а) бы время себе – развлекался(-ась), ездил(-а) в путешествия, занимался(-ась) спортом, здоровьем, своей внешностью	26	32 ♦	<u>19</u>
Посвятил(-а) бы время своему дому и близким	42	49	<u>36</u>
Занялся(-ась) бы другим видом профессиональной деятельности	35	<u>25</u>	45
Занялся(-ась) бы своими увлечениями, хобби	17	16	17
Другое	2	4	1
Затрудняюсь ответить	1	1	0

♦ Отклонения от средних значений на 5 п.п. и больше в ту или другую сторону выделены жирным шрифтом и курсивом с подчеркиванием.

творения, а задача добывания “хлеба насущного” неактуальна, люди выражают готовность (во всяком случае, гипотетическую) по-прежнему выполнять свои трудовые обязанности?

Оставляя пока этот вопрос без ответа, обратим внимание на второй парадокс, также связанный с установками людей, не удовлетворенных своей работой, – точнее, с теми из них, кто поступил более логично, сказав, что готов оставить ее (на оговоренных в интервью условиях). Этим людей отличает сильно выраженная мотивация на продолжение своего трудового пути в ином формате занятости. Почти половина представителей данной группы (45%) сказали, что занялись бы другим видом профессиональной деятельности (среди тех, кому его нынешняя работа нравится, – на 20 п.п. меньше), а пятая часть (18%) продолжали бы работать по своей нынешней специальности, но на других условиях (разница с ответами группы-антипода статистически не значима, но интуитивно кажется симптоматичной). Такая альтернатива нынешней деятельности, как развлечения и забота о своем здоровье, физической форме, внешности, привлекает людей, не удовлетворенных работой, меньше, чем тех, кто ею удовлетворен (табл. 2).

Эти данные также требуют объяснения. Можно предположить, что людей, не удовлетворенных своей нынешней работой, отличает ярко выраженная потребность в трудовой самореализации, а их нынешняя деятельность не отвечает их способностям и склонностям, не позволяет раскрыть личностный потенциал. Возможно, само чувство неудовлетворенности, о котором говорилось в ходе интервью, вызвано тем, что люди безразлично относятся к тому, чем занимаются, предъявляют повышенные требования к содержанию своей трудовой деятельности. Именно поэтому – если следовать данному предположению – они





настроены бросить постылую трудовую повинность и найти себе дело по душе. Подобные рассуждения, действительно, звучали на фокус-группах.

Участница: Ну, я планирую заняться чем-нибудь другим. Я просто еще в раздумьях – чем. Но для себя самый главный плюс в моей этой работе – то, что я когда-то хотела этим заниматься; попробовала – и поняла, что это не мое.

Модератор: А теперь у Вас какие планы? Что бы Вы хотели от Вашей будущей работы?

Участница: Самое главное – это, наверное, реализация какая-то. То есть ощущение того, что не то что ты сидишь на работе и думаешь: когда ж рабочий день-то закончится, когда ж я домой пойду?.. Чтобы это было интересно прежде всего. Наверно, вот это” (ДФГ, Новосибирск).

Между тем данные массового опроса не позволяют принять эту интерпретацию – по крайней мере, в качестве исчерпывающей версии. Участники опроса, рассказывая интервьюеру, чем их не удовлетворяет нынешняя работа⁵, о содержательной ее стороне говорили крайне редко: так, лишь 1% респондентов⁶ объясняли свою неудовлетворенность тем, что им приходится заниматься неинтересной, скучной, монотонной, “тупой” деятельностью (“...работа неинтересная”; “монотонность работы...”; “нет фантазии в работе охранником”; “она тупая”), и столько же отметили, что их не устраивает работа, не отвечающая их специальности и индивидуальным склонностям (“работа не по специальности”; “по натуре я водитель, а сейчас оператор котельной”).

Чаще же всего (12%) люди говорили о зарплате (“деньги платят не вовремя, да и мало”); изредка жаловались на тяжелый и нервный труд (“грязная и тяжелая работа”; “много нервов оставляешь на работе”; “работа нелегкая, сил остается все меньше”; “устаю, тяжелая работа” – 2%), еще реже приводили другие причины неудовлетворенности (плохие взаимоотношения в коллективе, неудобный график, нестабильность занятости, плохие условия труда и проч. – каждая из причин звучала не чаще чем в 1% случаев).

Таким образом, вопрос о трудовой мотивации россиян приобретает дополнительную напряженность и интригу.

Зачем люди работают?

Люди работают по двум главным причинам – во всяком случае, две главные причины кажутся им самим наиболее очевидными в ситуации, когда их просят об этом задуматься. Первая – это деньги, вторая обычно артикулируется в таких концептах, как “интерес к работе”, “мо-

⁵ Вопрос “Чем Вас не удовлетворяет Ваша работа?” предусматривал открытую форму ответа и задавался только тем, кто сказал, что нынешняя работа их не удовлетворяет.

⁶ Данные приводятся от всех опрошенных, включая неработающих. В общей выборке доля не удовлетворенных работой составляет 17%.

ральное удовлетворение от работы”, “любимое дело”, “самореализация” и т. п.⁷ Фактически речь идет о достаточно сложном комплексе психологических мотивов, который мы не беремся пока препарировать, тем более что его общий смысл более или менее ясен.

Как определил один из участников ДФГ, работа – это *“деятельность, за которую следует материальное поощрение, хорошо, если она приносит моральное удовлетворение”* (ДФГ, Новосибирск). Возможно, это и есть формула трудовой мотивации современных россиян. Самой важной составляющей этой формулы является, разумеется, материальный фактор. Так, на открытый вопрос *“Что такое, по-вашему, хорошая работа?”* 83% россиян отвечают: та, *“где платят хорошую зарплату”*. На втором месте по частоте упоминаний (31%) – фактор *“морального удовлетворения”* от работы⁸.

На вопрос *“Если бы Вы сейчас искали работу, то что было бы для Вас самым важным при ее выборе?”*⁹ подавляющее большинство респондентов выбрали ответ *“хорошая зарплата”* (81%), а фактор, описанный в анкете как *“интерес к работе, возможность реализовать свои способности”*, отметили 39% (график 4)¹⁰.

Хорошей иллюстрацией к этим данным будут рассуждения одной из участниц ДФГ:

“Для меня на первом месте идет финансовая составляющая все-таки... Если я, допустим, куда-то перейду... и будут мне там платить... две тысячи, вряд ли это меня устроит, даже если она будет очень творческая и так далее. То есть на первом месте все-таки идет финансовая составляющая, потому что мы ради чего-то работаем. В первую очередь все-таки мы не сидим дома ради того, чтобы зарабатывать деньги” (ДФГ, Самара).

⁷ Приведем примеры формулировок, которые прозвучали в ходе ответа на открытый вопрос *“Чем Вас удовлетворяет Ваша работа?”*: *“занимаюсь интересным делом”*; *“исполнение обязанностей приносит удовлетворение”*; *“нравится то, чем занимаюсь”*; *“любимое дело...”*; *“...это мое”*; *“отвечает моим интересам”*; *“...мне это нравится. Я – человек на своем месте”* (12%). Примерно столько же респондентов (11%), отвечая на этот вопрос, отметили, что их удовлетворяет оплата труда (ее размер и регулярность выплат).

⁸ Все остальные факторы упоминались гораздо реже. Так, о том, что хорошая работа – это работа по специальности, сказали 9% респондентов; о важности такого критерия, как хороший коллектив и хорошее начальство, – 8%; наличие социального пакета важно для 6%, а нормальные условия труда – для 5% респондентов. На восьмичасовом рабочем дне и удобном графике работы настаивают 5%; 3% оценивают работу с точки зрения перспектив карьерного роста. Для 2% россиян хорошая работа – это та, *“которая не напрягает”*, нетрудная или физически не тяжелая. Критерий стабильности отметили 2%, столько же – соблюдение трудового законодательства и официальный (легальный) характер работы. Для 2% важно, чтобы место работы было недалеко от дома, а для 1% – престижность профессионального занятия.

⁹ Для ответа на этот вопрос респонденту был предложен перечень критериев, из которого он мог выбрать до трех позиций. Ответы приводятся от общего числа опрошенных, включая неработающих россиян.

¹⁰ Все остальные из числа предложенных критериев – график работы, наличие социального пакета, местонахождение работы, обстановка в коллективе и пр. – выбирались не чаще чем в 24% случаев.



Если бы Вы сейчас искали работу, то что было бы для Вас самым важным при ее выборе? (Карточка, не более трех ответов)



График 4. Критерии выбора работы (% от всех опрошенных)

Однако при условии выполнения первого обязательного требования (нормальная зарплата) резко возрастает значимость морально-психологической составляющей “хорошей работы”.

“Я хочу сказать, что это, конечно, замечательно, когда работа хорошо оплачивается. Но когда она хорошо оплачивается и не приносит удовольствия, это тоже плохо. То есть это в равных частях – и то, и другое чтобы было” (ДФГ, Новосибирск).

“<Работа> должна нравиться... Утром проснулся – идешь на любимую работу. Естественно, чтобы зарплата была хорошая” (ДФГ, Москва).

Попробуем разобраться в том комплексе требований, который стоит за словами “моральное удовлетворение” и “самореализация” в работе. Далеко не всегда они имеют отношение к содержанию трудовой деятельности как таковой. Напомним, что респонденты, недовольные своей работой, редко ссылались на претензии к содержательной стороне своих обязанностей. Показательно, что и участники фокус-групп, настаивая на том, что работа должна приносить моральное удовлетворение, как правило, имели в виду вовсе не содержание труда.

Окончание см. на стр. 61 →

→ Окончание статьи.

Об удовольствии, полученном от выполненного дела или самого “производственного процесса”, будь то физический или умственный труд, на фокус-группах упоминали немногие. Среди них – бывший летчик, дополнительный плюс работы которого состоял в том, что она хорошо оплачивалась.

“...Сами поймите, летаешь – еще за это деньги получаешь” (ДФГ, Москва).

Молодой человек, занимающийся частным ремонтом и строительством, на вопрос модератора, бросил бы он свое нынешнее место работы или нет, если бы у него было достаточно денег, отвечает:

“Я не знаю, нет, наверное... Потому что мне это нравится. Мне нравится то, что у меня получается” (ДФГ, Самара).

Пожалуй, наиболее чистый случай такого рода мотивации продемонстрировала на фокус-группах пожилая женщина, трудовая деятельность которой была связана с научной работой. Не случайно она дала своеобразное определение работы¹¹, в котором не звучал ни мотив денег, ни даже удовольствия: *“сосредоточенность, терзания, поиск”*. Приведем фрагменты ее рассказа о своей жизни.

1-я участница: ...У меня, к сожалению, получилось, что я жила ради работы. Но не сознавала, не понимала... У меня был обделен муж, у меня обделена дочь, я умею только два пирога печь.

...Вы сказали, что я была в состоянии постоянной эйфории, – это далеко не так... Я могу сказать, когда задача не идет, это, наоборот, состояние тягостное, удрученное, и вот с таким я и приходила домой, честно... Это все время поиск... А счастье – это мгновенье... Это есть такая песня – «это миг, ослепительный миг», это вот конец работы. А все остальное – тягостное. Так вот вся жизнь прошла.

2-й участник: Но самое главное – Вы довольны этим?

1-я участница: Довольна” (ДФГ, Москва).

В социологическом плане в этом примере нет неожиданностей. Известно, что особо большое место работа занимает в жизни людей высокообразованных – именно им чаще всего бывает доступна мучительная радость творческого труда. Характерно, что на вопрос *“Удовлетворены ли Вы Вашей нынешней работой?”* наибольший процент положительных ответов получен от людей с высшим образованием (табл. 3), и именно среди них, как мы видели ранее, меньше всего тех, кто оставил бы свое нынешнее место работы, будь у них достаточно денег (табл. 1).

Табл. 3. Удовлетворенность работой в группах по образованию

% от групп работающих (по столбцам)

	Все работающие	Группы по образованию среди работающих			
		ниже среднего	среднее общее	среднее специальное	высшее
Доли групп среди работающих, %	100	4	34	39	24
Удовлетворен(-а)	65	<u>51</u> *	<u>56</u>	66	<u>79</u>
Не удовлетворен(-а)	32	27	<u>43</u>	30	<u>20</u>
Затрудняюсь ответить	3	<u>22</u>	1	3	1

* Отклонения от средних значений на 5 п.п. и больше в ту или другую сторону выделены жирным шрифтом и курсивом с подчеркиванием.

¹¹ В ответ на обращенную ко всем участникам фокус-групп просьбу в нескольких словах зафиксировать ассоциации, возникающие у них в связи с этим понятием.





Однако “право” на такое полное погружение в работу люди, как правило, признают за немногими – исключительными личностями, гениями, следующими своему особому пути и предназначению. К чрезмерной же увлеченности работой своих близких они часто относятся с недоумением, подозрением, иронией – подобная самоотдача непонятна, ее житейский смысл непрозрачен. В этом отношении показательно, что жизненный путь нашей ученой героини один из ее собеседников интерпретировал как строительство карьеры.

“Дело в том, что у нее карьера, карьера, она на окружающую среду не обращает внимания... Вот нельзя, уперся ты в эту лешенку и идешь. Смотреть надо...” (ДФГ, Москва).

“Модератор: ...А если горят на работе, но только за моральное удовлетворение? Есть такие среди ваших знакомых?”

Участница: Да, есть такие. Им неважно там, какие условия, как и что. Сама какая-то идея, не знаю...” (ДФГ, Новосибирск).

“...у меня многие приятельницы – они состоят не в нужде, но они, жены, чтобы чем-то заняться, открывают фирмы там по торговле... Причем в эти фирмы больше денег приходится вкладывать, и мужья постоянно на них ругаются за это, заставляют их домашнюю работу еще выполнять – за то, что они их фирмы содержат. Но вот многие стремятся работать, хотя у них именно... наоборот, одни убытки от этой работы” (ДФГ, Новосибирск).

Если творческая самореализация в труде характерна для немногих, то что тогда реализуют в работе “обычные люди”? Зачем они стремятся работать, когда в этом нет острой необходимости? Здесь уместно вернуться к парадоксам, описанным выше. Напомним, что мы оставили без объяснения установку респондентов, не удовлетворенных своей нынешней работой, на продолжение трудовой деятельности – ни тех, кто (в той гипотетической материально комфортной ситуации, которую мы им предложили) намерен трудиться на прежнем рабочем месте, ни тех, кто готов его сменить¹².

В поисках ответа на этот вопрос следует, по-видимому, отойти от узкого понимания концепта “самореализация” как категории, имеющей отношение исключительно к раскрытию созидательно-творческого потенциала личности. Далеко не всегда то, что люди называют “реализацией в работе”, замыкается на содержании трудовой деятельности как таковой. Чувство реализованности или нереали-

¹² Проблема, напомним, состоит не в самой установке как таковой – нет ничего удивительного в том, что люди, которых в работе не удовлетворяет главным образом зарплата, готовы продолжать трудиться в случае полной материальной обеспеченности. Объяснения требует расхождения, которые наблюдаются в установках на продолжение трудовой деятельности между теми, кто удовлетворен своей работой, и теми, кого что-то в его сегодняшней работе не устраивает: в первой группе данную установку в целом разделяют 38%, во второй – 63%. Эти цифры были получены суммированием вариантов ответа “Продолжал(-а) бы работать по своей нынешней специальности, но в других условиях” и “Занялся(-ась) бы другим видом профессиональной деятельности” (см. табл. 2).

зованности в труде может оцениваться не только с точки зрения воплощения собственного “Я” – “в парходах, в строчках”, но и в ракурсе полноты и успешности трудовой биографии человека. В том, что люди говорят о своем отношении к работе, можно различить некий синдром трудовой этики, которая заставляет их воспринимать чувство удовлетворения от работы как показатель собственной социальной значимости. При этом не так уж важно, что лежит в основе этого чувства: материальные или моральные факторы (как мы увидим ниже, люди и не стремятся их разделять); главное – чтобы это чувство было и служило *оправданием* пройденного или выстраиваемого трудового пути.

В целом кажется очевидным, что для того чтобы подобная мотивация работала, она должна быть неким образом легитимирована, то есть встроена в определенный ценностно-мировоззренческий комплекс, значимый для личности, обладающий в отношении нее “*принудительной силой*”. В противном случае придется согласиться с Т. Вебленом в том, что у человека существует врожденный “инстинкт мастерства”, который “располагает людей к благосклонному взгляду на производительный труд”¹³, однако в этом вопросе нам кажется более убедительным методологический подход М. Вебера.

Когда-то в советском обществе ценность труда считалась бесспорной и выступала в общественном сознании как мера значимости человеческой личности. Сегодня это уже не кажется столь же очевидным и неоспоримым. Однако представление о труде как некоей обязательной деятельности по-прежнему задевает нечто важное в человеке. Люди пытаются дать этому обоснование, хотя не всегда успешно.

“1-й участник: *Для чего-то человек есть.*”

2-й участник: *Чтобы видеть дела рук своих*” (ДФГ, Москва).

“*Ну, выбираем судьбу – в России, в той стране, где мы живем, где нам придется жить по-любому как бы. Это уже наша судьба. То есть выбирает каждый себе какую-то... Чем больше возраст (я про себя говорю), тем хочешь оправдывать то, чем ты занимаешься, что это не зря*” (ДФГ, Новосибирск).

Что значит “не зря”, люди понимают по-разному. Отметим прежде всего отсутствующий аргумент: ни на фокус-группах, ни в ходе массового опроса не прозвучал общественно-коллективистский мотив трудовой деятельности – никто не обосновывал свой труд его общественной значимостью, не говорил о важности труда на благо общества¹⁴.

¹³ Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. С. 127.

¹⁴ Приведем единственную реплику, в которой можно заподозрить этот мотив: “*Я работаю для пользы большого количества людей*” (из ответов на открытый вопрос “*Чем Вас удовлетворяет Ваша работа?*”). Видимо, к этому же типу аргументации тяготеют и прозвучавшие на фокус-группе рассуждения инженера горноспасательной части, обслуживающей строительство новосибирского метро: “*...именно моральное удовлетворение от того, что ты вот – кто-то же должен этим заниматься, в общем-то... То есть, раз есть необходимость структуры такой, я вижу себя на своем месте и, в общем, удовлетворен...*” (ДФГ, Новосибирск).



Респонденты приводили мотивы частные, связанные с их личными интересами, стремлениями, ценностями. Это не значит, что все такого рода мотивы – эгоистичные. Существуют люди, для которых ценность их труда определяется пользой, приносимой окружающим (но – не “обществу в целом”)¹⁵.

“Она [работа] важна... только по той простой причине, что я знаю, что принесла пользу людям, конкретно пользу, что есть что вспомнить – что я конкретно сделала людям. И они обо мне вспоминают, я помогаю реально... Отношусь <к работе> хорошо, потому что меня уважают – и я уважаю. То есть вот это мне нравится... Нравится работать с людьми пожилыми, перенимать их опыт положительный. И приносить им пользу, реальную пользу. И не на словах, а на деле” (ДФГ, Москва, профессия участницы – социальный работник).

Обратим внимание на то, сколь тесно в рассуждениях участницы обсуждения связаны мотивы “приносить пользу людям” и “уважение со стороны окружающих” – которые это видят и ценят. Мотивация труда – вообще чрезвычайно сложный комплекс, в котором переплетены материальные, творчески-созидательные, социальные, социально-психологические и даже своего рода социально-этологические мотивы (о последних – чуть ниже). Сложный характер этого комплекса очевиден не только исследователю, но и “простым людям”.

“Модератор: А скажите, пожалуйста, что работа для Вас прежде всего – способ самореализации, или источник доходов, или способ общения с людьми, или что-то другое?”

1-й участник: *Или все вместе.*

2-й участник: *Все вместе, да!*

3-й участник: *Да.*

1-й участник: *Нельзя по одному направлению-то. Надо же все охватывать, все направления, и то, и другое. И не только себе приносить благо, но и людям надо давать”* (ДФГ, Самара).

Мотивация на продолжение трудовой деятельности в случае появления у людей свободы выбора – работать или не работать – особенно сильна у тех, кто не удовлетворен своей нынешней работой

Пожалуй, наиболее трудно эксплицируются те мотивы трудовой деятельности (именно их мы назвали бы социально-этологическими), которые связаны (а) со стремлением быть встроенным в определенную социально одобряемую рамку существования и (б) с потребностью в поддержании привычного режима жизнедеятельности. Показательно в этом отношении определение, данное участницей ДФГ из Москвы: работа – это “необходимая вещь для всех”.

Хорошим инструментом для выявления этого комплекса оказался вопрос “Если бы у Вас было достаточно денег, стали бы Вы тогда работать или нет?” Посмотрим, как отвечали на него участники групповых дискуссий. Помимо тех случаев, когда стимул к работе был заключен в самой деятельности (а таких случаев, напомним, немного), аргумен-

¹⁵ Много ли тех, для кого это важно (или кто думает, что для него это важно), сказать трудно. Во всяком случае, в ходе спонтанных ответов на вопросы, которые допускают подобную аргументацию, ссылки на пользу для окружающих звучали редко. Так, при кодировке ответов на открытый вопрос “Чем Вас удовлетворяет Ваша работа?” высказывания типа “хочу приносить пользу людям”; “я работаю для пользы большого количества людей” были, наряду с другими единичными мотивами, отнесены к категории “Другое”, общий статистический вес которой составляет 1%.

ты в пользу того, чтобы работать, сводились к двум типам: “А чем тогда заниматься?” и “Труд облагораживает человека”.

“Да нет! Представьте, просто сидеть целый день, в потолок плевать. Это ж невозможно... Представьте себе – вы утром встали и вам некуда идти. У вас денег много” (ДФГ, Самара).

“1-й участник: Ну а чем-то ж нужно заниматься все равно. Это так кажется, но целый день не будешь, допустим, на том же диване лежать.”

2-й участник: Можно найти кучу занятий, кроме лежания на диване. Была бы такая возможность лично у меня – работать или делать то, что нравится, – я бы, конечно...”

1-й участник: Ну а что, например, нравится? Вот я, допустим, на лыжах катаюсь. Я не могу целую неделю на лыжах кататься, не выходя с них. Ну а что можно вот, чем заняться в свободное время?” (ДФГ, Новосибирск).

“Ну пусть даже у меня миллион каждый день в кармане лежал, на карманные расходы – а что, я должен в потолок плевать? Я должен чем-то заниматься... Я должен во Францию ехать и балдеть там, да? Нет, не подходит к моему характеру. Я просто приучен жизнью работать, понимаете? Меня не суть в принципе деньги волнуют, а главное – чтобы я был занят” (ДФГ, Самара).

“Даже если иметь семью, детей, все равно дома сидеть надоедает, мне кажется. И гулять тоже надоедает со временем” (ДФГ, Новосибирск).

“Если бы у меня был хороший достаток, я могла бы вообще не работать. Все равно в идеале для женщины, на мой взгляд, – это четырехчасовой рабочий день... Это было бы вообще очень хорошо. Потому что сидеть только дома – это утомляет” (ДФГ, Новосибирск).

“...нет, проблема немножко другая. Но я хочу сказать одно: в этом мире работа важна для воспитания человека... Работа облагораживает... все-таки труд облагораживает... Я и с немцами, и с французами, практически с половиной иностранцев сталкивался – везде нормальные люди трудятся. Нормальные люди везде трудятся, ненормальные – извините...” (ДФГ, Самара).

“...я считаю, труд нужен, иначе расплодятся тунеядцы. Труд дисциплинирует, к чему-то обязывает. А так будешь только: давай, давай... то и по дому ничего не будешь делать” (ДФГ, Самара).

Будучи, с одной стороны, глубоко укорененной и далеко, как мы видим, еще не размытой ценностью, а с другой – привычным модусом существования, работа организует пространство жизни и придает ей смысл. Так, женщина, 24 года проработавшая электромехаником по лифтам, просто не может увидеть себя в гипотетической ситуации обеспеченной праздности.



“Не знаю, нашла бы, что ли, другую работу... Без работы не знаю я как, не могу я. Как-то без работы... Нет, наверное, я до такой степени привыкла, сколько уже – 24 года на одном месте, и стаж, так что...” (ДФГ, Самара).

Молодой человек, жизненные приоритеты которого отданы семье (*“У меня на самом деле работа не на первом месте. У меня по приоритетам на первом месте семья”*), тем не менее утверждает: *“Работа – она всегда будет занимать какое-то место в жизни”* (ДФГ, Москва).

“...без работы нельзя существовать. Работа есть жизнь” (ДФГ, Самара).

“Когда у человека работу отнимают, он вообще не знает, чем... теряется вообще” (ДФГ, Самара).

“Сами знаете, если человек уходит на пенсию, бросает резко работу по-чему-то, у него и жизнь резко заканчивается, или начинает болеть... А человек, кто работает, работает, работает, он втянут в колею какую-то определенную. Он втянут в какую-то определенную колею, какие-то нормы определенные поведения и тому подобное. Поэтому даже без работы себя не представляю, честно говоря” (ДФГ, Самара).

“У нормального человека все налажено, тот, кто делает свою работу, – у него есть рабочий день, те же выходные, те же отпуска. Пришел домой – семья, жена, которая занимается больше домом, пришел – готовый ужин, подогретье тапочки” (ДФГ, Москва).

То, что является *“необходимой вещью для всех”*, порой бывает трудно воспринять именно в своей изначальной необходимости – то есть привычности, повсеместности, укорененности в общественном и индивидуальном образе жизни.

Показательны в этом отношении рассуждения молодого

участника фокус-группы из Новосибирска, который пытается дать внятное рациональное обоснование своему нежеланию постоянно бездельничать.

“Да любая деятельность, даже если гипотетически имеешь счет в банке хороший, если эта деятельность, еще ты сможешь ее продать и она принесет деньги на карман, – они не будут лишними, в общем-то. То есть и мне бы приносило удовольствие, если я что-либо бы сделал. После путешествия полугодового приехал бы – и что-нибудь подделал, и это принесло бы мне дополнительный доход, я бы рад был этому. Себя бы чувствовал удовлетворительным”.

Фактически деньги здесь – это попытка оправдания потребности в деятельности, смысл которой, возможно, не очень понятен самому этому человеку, ведь по “предлагаемым” условиям можно было бы безбедно путешествовать и год, и всю жизнь.

* * *

Пусть не очень понятно, зачем человек трудится, но очевидно, что ему сложно представить себя без работы. Возможно, правы те, кто утверждает, что в человеке *“настолько тяга к труду... заложена... что <он> на пределе, но все равно работает”* (ДФГ, Самара). А, может быть, *“мы... так воспитаны”*, что просто не умеем жить праздно? Или человек действительно существует для того, “чтобы видеть дела рук своих”? Или *“подогретье тапочки”* греют только после напряженного рабочего дня? ■

В комплексе трудовых мотивов, значимых для россиян, отсутствует обществено-коллективистский – никто сегодня не думает о своей работе как о деятельности на благо общества