

© 2011 г.

Сергей Давыдов

доктор социологических наук, профессор кафедры социологии
Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики
(e-mail: licurg@pochta.ru)

ПРЕДЕЛЬНАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ: ПОНЯТИЕ И ИЗМЕРЕНИЕ

В статье анализируется развитие взгляда на проблему отношения работника к труду, приводится интерпретация понятия предельной привлекательности работы и дается теоретическое обоснование ее инвариантного характера. Приводятся основные характеристики и результаты апробации модели оценки предельной привлекательности работы.

Ключевые слова: работа, труд, предельная привлекательность работы, удовлетворенность трудом, наемный работник.

Предельная привлекательность работы представляет собой одно из самых интересных явлений, которые может наблюдать экономсоциолог, изучающий сферу труда. Трудно переоценить важность влияния, которое оно оказывает на практику принятия хозяйственных решений на рынке рабочей силы. И в то же время трудно назвать явление, столь же сокрытое от прямого взгляда наблюдателя и столь недоступное для эвристической интерпретации. По этой самой причине постановка проблемы об изучении этой латентной величины сегодня, вероятно, может показаться неожиданной, да и не совсем понятной.

Действительно, в настоящее время мы становимся свидетелями бурного развития неклассических парадигм экономической социологии, деавуирующих значимость поиска количественных решений в науке, утверждающих иногда приоритет качественных методов, а иногда и напрямую ставящих под сомнение само допущение о рациональности хозяйственного агента, его способности принимать решения, напоминающие в своих результатах решение оптимизационных задач.

С другой стороны, даже в лучшие для социологов-«количественников» времена допущение о том, что привлекательность работы в глазах наемного работника ограничивается каким-то пределом, могло показаться странным. Ведь каждодневный опыт скорее свидетельствует в пользу того, что притязания работника такого предела не имеют. Во всяком случае, сложно было бы представить, чтобы работник на практике отказывался от повышения зарплаты, от улучшения условий труда,

либо же от улучшения любого другого параметра рабочего места, изменение которого влечет за собой повышение его привлекательности – если только такая коррекция не влечет за собой издержек более значительных, чем получаемая польза. Тот же самый опыт указывает на то, кажется, единственное, что может ограничить притязания работника – интересы второго контрагента найма – работодателя. Не в пользу гипотезы об экстремальном характере притязаний работника можно отнести и то обстоятельство, что ни экономическая, ни социологическая теория, как может показаться, не содержат положений, которые мотивировали бы ее выдвижение. Это в полной мере касается как классических¹, так и современных² исследований, даже всецело ориентированных на выявление рациональных оснований экономического действия и его количественное описание. Впрочем, как это нередко бывает, первое рассмотрение не всегда оказывается правильным. В этом легко убедиться, если мы взглянем на теоретический арсенал современной науки повнимательнее.

Прежде всего, отметим, что традиция систематического исследования проблемы привлекательности работы имеет более чем двухсотлетнюю историю. Впрочем, в начале своего пути политэкономия и социология труда описывала отношение работника к своей работе с помощью понятий, далеких по своему смыслу от понятия привлекательности. Так, еще А. Смит в своей книге «Богатство народов», анализируя проблему стоимости, писал: «Равные количества работы во все времена и повсюду должны иметь для рабочего одну и ту же ценность. В своем нормальном состоянии здоровья, силы и деятельности и со средней степенью ловкости, которой он может обладать, он должен отдать одну и ту же долю своего спокойствия, своей свободы и своего счастья»³. Как можно заметить, в определении ценности труда через приносимые работником жертвы явно угадывается Смитовское понимание труда как безусловной тягости, самоограничения и издержек.

Положение о непривлекательности труда в глазах работника нашло свое рельефное воплощение в максиме Ф. Бастиа, утверждавшего: «Мы не можем воспрепятствовать человеческому сердцу быть источником ненасытных желаний. Мы не можем сделать, чтоб для удовлетворения этих желаний не требовалось труда. Мы не можем избежать, чтобы в человеке

¹ См., например: Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер. М., Экономика, 1992; Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Прогресс-универс, 1993.

² См., например: Coleman J. Foundation of Social Theory. Cambridge: Harvard University Press, 1990.

³ Цит. по: Зибер Н.И. Избранные экономические произведения. М.: Соцэргиз, Т. 1, 1959, с. 77.

не было столько же отвращения к труду, сколько в нем есть влечения к удовольствию. Мы не можем препятствовать, чтоб вследствие такой организации не являлось в людях постоянного усилия увеличить свою долю наслаждений, слагая друг на друга бремя труда, посредством силы или хитрости»¹.

Развивая наметившуюся теоретическую линию на исследование привлекательности труда, в середине XIX века К. Маркс создает теорию отчужденного труда. В ней автор не ограничивается фиксированием факта низкой привлекательности труда в глазах работников капитализма свободной конкуренции, но пытается проанализировать причины этого социального явления. В результате он приходит к ряду интересных выводов, которые, впрочем, только отчасти были восприняты современным ему научным сообществом. Одним из таких выводов стало указание на то, что отношение работника к труду не следует рассматривать вне контекста, связанного со способностью работы удовлетворять человеческие потребности; именно такая ее способность позволяет компенсировать неудовлетворенность трудом посредством удовлетворения других потребностей работника. Данное заключение дополнялось утверждением о том, что труд не является имманентно чуждым человеческой природе и отторгается работником только в условиях частной собственности на средства производства и эксплуатации человека человеком, где он с неизбежностью превращается в «средство удовлетворения всяких других потребностей, но не потребности в труде... (отчего) как только прекращается физическое или иное принуждение к труду, от него бегут как от чумы»².

В развитие идей Маркса Дж. Ст. Милль предпринял попытку отыскать причины этого безотрадного явления и пришел к выводу, что оно явилось следствием совершенно объективного процесса разделения труда, которое в условиях капитализма «уже с самого начала заключает в себе разделение условий труда, орудий труда и материалов, ... а тем самым и расщепление между капиталом и трудом»³. В то же время как Маркс, так и Милль были убеждены, что содержание труда станет неизменно более обогащенным при условии отмирания капитализма и формирования социальной системы, в которой «собственность не подразумевает ничего, кроме права каждого человека на свои способности, на то, что он может произвести с их помощью, и на что бы то ни было, что ему удастся вырывать за произведенные им товары путем честного обмена»⁴.

¹ Бастиа Ф. Экономические софизмы. СПб: Издание редакции журнала «Промышленность», 1862, с. 108.

² Маркс К. Экономико-философские рукописи 1844 года // Соч. 2-е изд., Т. 42. С. 89.

³ Милль Дж. С. Основы политической экономии. Т.1. М.: Прогресс, 1980, с. 66.

⁴ Там же, с.336.

Впрочем, идея о временном, преходящем характере отчужденности труда пробивала себе дорогу нелегко. Отчужденность как социальное явление по-прежнему рассматривалась преимущественно в традиционном для того времени ключе, в силу чего большинство социологов продолжало считать ценность труда в глазах работника неизменно и безоговорочно низкой и рассматривало в качестве едва ли не единственного средства ее повышения регулирование заработной платы.

Прежде всего, эти установки нашли свое воплощение в теоретических конструкциях маржиналистов. Так, Джевонс принимает в качестве постулата положение об отрицательной полезности труда, фокусирует внимание на переменной «тягости труда», а Менгер объясняет готовность работника идти на издержки его естественной тягой к наиболее полному удовлетворению потребностей¹. Основываясь на двух этих утверждениях Джевонс создает «теорию предложения труда», в рамках которой цена предложения труда определяется как результат аналитических рассуждений работника, в ходе которых на границе безразличия рабочий будет «...уравновешивать предельную тягость труда и предельную полезность дохода»². Нетрудно заметить, что в рассуждениях маржиналистов идея отрицательного отношения работника к труду находит свое инструментальное завершение в попытке научного решения проблемы определения уровня притязаний работника, удовлетворение которых нивелировало бы его неудовлетворенность трудом.

Традиция инструментального решения этой проблемы была воспринята Ф. Тейлором и Г. Фордом, хотя и в несколько более широкой трактовке. Во всяком случае, в их суждениях заработная плата предстает уже не единственным средством, способным компенсировать неудовлетворенность работника трудом. Так, Тейлор связывает удовлетворенность трудом не только с величиной заработной платы, но и с обусловленностью результатами труда. И хотя в ходе эмпирической проверки этого утверждения выяснилось, что гарантированность вознаграждения не оказывает прямого воздействия на производительность, было установлено, что «поощрительный» характер оплаты труда повышает удовлетворенность работой, снижая текучесть кадров³. В концентрированном виде идея компенсации неудовлетворенности работника путем улучшения условий труда и его оплаты выражается максимой Г. Форда: «решение вопроса о за-

¹ Менгер К. Основания политической экономии // Австрийская школа политической экономии: К.Менгер, Е.Бем-Баверк, Ф.Визер. М.: Экономика, 1992, с. 150-151.

² Цит по: Попов А.И., Романова Т.Г. Теории трудовой стоимости и предельной полезности – методологическая основа институционализма. СПб, Изд-во СПбГУЭиФ, 2003.

³ Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991, с. 24-35.

рабочей плате устраняет девять десятых психических вопросов, а конструктивная техника разрешает остальные»¹.

Можно отметить, что на рубеже XIX– XX веков в социологии преобладала точка зрения на то, что труд не может иметь высокой привлекательности в глазах наемного работника, а его неудовлетворенность работой может компенсироваться путем проведения комплекса мероприятий, направленных на улучшение условий труда и совершенствование способов его оплаты.

Вероятно, в победе подобной точки зрения не было ничего удивительного: такое понимание проблемы привлекательности труда могло выглядеть вполне адекватным в условиях, когда работа в наиболее прогрессивном секторе хозяйства – на крупных промышленных предприятиях – существенно проигрывала с содержательной точки зрения труду в иных секторах экономики передовых стран Европы. Ее ярко выраженными имманентными качествами являлись рутинность, монотонность, бессодержательность, что давало современникам самые веские основания для определения трудовой деятельности исключительно как «...средства для поддержания ...физического существования», «принесения себя в жертву, самоистязания»².

Впрочем, в начале-середине XX века в развитых странах стали проявлять себя тенденции, которые коренным образом изменили содержание труда наемных работников и оказали заметное влияние на смену парадигмы привлекательности работы.

Во-первых, в это время стали очевидными пределы узкой профессиональной специализации. Было замечено, что она отрицательно влияет на здоровье людей и существенно подрывает их мотивацию, снижая производительность труда. Поиски средств повышения эффективности производства привели к пониманию необходимости возврата к сложному обогащенному труду, однако уже на новой технической основе. Неспорно именно в это время широко распространенными в хозяйственной практике становятся роли собственника малого предприятия, относительно самостоятельного члена производственной бригады, работника крупного предприятия, вовлеченного в процесс горизонтальной и вертикальной мобильности.

Во-вторых, к середине XX века стало ясно, что в наиболее развитых странах капитализм претерпел существенные изменения. В частности, в этот период произошел окончательный разрыв собственности и формального контроля над производством, в силу чего на командных высотах

¹ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М.: Финансы и статистика, 1989, с. 98.

² Развитие метода политической экономии. М.: Экономика, 1986, с. 236, 239.

экономики окончательно утвердился слой наемных менеджеров. Эта трансформация, предсказанная еще в начале века мыслителями русской и германской социал-демократии, к середине столетия фактически устранила из практики социально-экономических отношений открытые формы эксплуатации труда. Как отмечал Ю. Хабермас, в этот период в наиболее развитых странах «тяготы, связанные с самим характером наемного труда, облегчаются, по меньшей мере, субъективно, если не “гуманизацией” рабочего места, то наличием денежных компенсаций или юридически оформленных гарантий. Это значительно снижает напряжение, ущерб и риск, которые связаны обычно со статусом рабочих и служащих. Роль работающего по найму теряет свои болезненно пролетарские черты благодаря непрерывному повышению жизненного уровня, хотя и дифференцированного по социальным слоям»¹.

Подобные заключения дали основания Д. Беллу, а вслед за ним и многим другим исследователям, утверждать о завершении в большинстве развитых стран «молчаливой»² «антикапиталистической»³ революции. И, несмотря на то, что с 70-х годов ряд западных ученых начинает высказывать недоверие к концепции «революции менеджеров»⁴, положительные изменения в условиях труда для большинства наемных работников к середине XX века стали настолько заметными, что большинство западных социологов стало склоняться к переосмыслению установок, диктующих содержание теорий привлекательности работы.

Определенную помощь им в этом оказало развитие междисциплинарных отраслей знания – системного анализа, кибернетики, теории принятия решений, квалиметрии. Работающие в этих отраслях специалисты убедительно показали, что неудовлетворенность и удовлетворенность во все не ортогональны, а представляют собой различные уровни проявления единого биполярного признака. Например, Дж. Клир отмечал в этой связи следующее: «В некоторой степени система удовлетворяет любой цели. Эта степень называется характеристикой системы относительно цели и может быть измерена (в некотором смысле) близостью действительных и желаемых проявлений тех свойств системы, которые предусмотре-

¹ Habermas Y. Theorie der Kommunikativen Handelns. Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft 2. Bde. 3, durch. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 1985, Bd. 2. P. 516.

² Белл Д. Конец идеологии. Нью-Йорк, 1960 (на англ. языке).

³ Афанасьев С.Л. Будущее общество. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2000, с. 193.

⁴ Zeitlin M. Corporate ownership and control: the large corporation and the capitalist class // American journal of sociology. 1974. V.79. P. 1073-1119; Allen M. Management control in the large corporation: comment on Zeitlin // American journal of sociology. 1976. V.81. P. 885-894.

ны целью»¹. Несомненно, подобные идеи должны были навести экономистов и социологов на мысль о необходимости рассмотрения непривлекательности в качестве одной из градаций привлекательности, а также привести к пониманию множественности и взаимосвязанности факторов, определяющих отношение работника к труду.

Таким образом, к середине прошлого века благодаря действию комплекса экономических, социальных и интеллектуальных факторов непривлекательность перестает занимать в отношении труда место главной оценочной категории. У исследователей сферы труда оставалось все меньше как «содержательных», так и «формальных» оснований рассматривать труд исключительно в понятийной сетке неудовлетворенности, и появились все возможности усматривать в нем элементы привлекательности, определяемые множеством социальных факторов.

Первым вестником этого интеллектуального процесса, вероятно, следует считать Э. Мэйо. В своих работах он подвергал критике тезис о безусловной непривлекательности труда в глазах наемного работника и одновременно попытался расширить круг факторов удовлетворенности трудом за счет включения в него комплекса социальных переменных. Так, он констатировал, что удовлетворенность трудом повышается при достижении согласия рабочего с программой менеджмента предприятия, а также при использовании неформальной структуры организации в процессе преодоления отчуждения работника. При этом Мэйо, в отличие от Тейлора и Форда, высоко оценивал возможности просвещенных менеджеров, которые, по его мнению, способны повысить производительность труда исключительно за счет реализации социальных технологий и без вложения дополнительных средств².

Вслед за Мэйо привлекательность труда как эмпирически наблюдаемое явление рассматривал и А. Маслоу. С его точки зрения привлекательность работы определяется прежде всего ее внутренними содержательными характеристиками. Они, по мнению Маслоу, способны вызвать в работнике интерес и любопытство, которые являются едва ли не единственной мотивацией, способной поддерживать повседневный труд на требуемом уровне производительности. Это происходит потому, что при наличии интереса к работе у человека возникает желание исследовать, расширять свой опыт, что приводит к формированию чувства удовлетворенности как собой, так и своим трудом³.

¹ Кларк Дж. Системология. Автоматизация решения системных задач. Пер. с англ. М.: Радио и связь, 1990, с. 37.

² Mayo A. The social problems of an industrial civilization. L., 1945.

³ Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / пер. с англ. М.: Смысл, 1999, с. 366.

В развитие этой идеи Д. МакКлелланд также декларирует важность интереса к работе, однако усматривает иную природу его возникновения, выделяя в качестве главного фактора ее формирования признание результатов труда работника окружающими. «Одним из недооцениваемых в промышленности стимулов, – отмечал он в этой связи, – является ощущаемая человеком потребность признания со стороны товарищей по работе, начальников, а также людей, с мнением которых он считается... Отсутствие интереса, безразличие – один из самых опасных тормозов повышения производительности – встречается всегда там, где скупаются на заслуженную похвалу»¹. Та же мысль содержится в публикациях М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, полагавших, что человек, получающий позитивную поддержку, чувствует себя увереннее, сильнее и в большей степени удовлетворен работой².

Несмотря на то, что взгляды на труд как благо, способное удовлетворять различные потребности работника, со временем приобретали в научном сообществе все более широкую поддержку, в науке продолжала существовать доминировавшая в классической политэкономии традиция рассмотрения труда как безусловной тягости. Подобная двойственность взглядов на труд нашла свое воплощение в концепции Ф. Херцберга. В ней автор пытается причудливым образом слить воедино два противоположных подхода к анализу отношения работника к труду, рассматривая его в качестве предмета одновременно и удовлетворенности, и неудовлетворенности.

Центральное место в этой концепции занимало утверждение о том, что удовлетворение различных групп потребностей по-разному влияет на общее отношение работника к труду. Основываясь на этом утверждении Херцберг дает классификацию факторов, влияющих на привлекательность труда, подразделяя их на «гигиенические» и «мотивационные».

Факторы, входящие в первую группу, связывались Херцбергом с условиями труда и рассматривались как внешние по отношению к процессу работы. К их числу были отнесены: политика компании, технический надзор, отношения с руководителем, межличностные отношения по горизонтали, заработок, условия труда, гарантия занятости, статус и проч. По мнению Херцберга и его единомышленников, если администрация не проявляет внимания к улучшению гигиенических характеристик работы, это может привести к увеличению неудовлетворенности работников трудом. Впрочем, с их точки зре-

¹ Цит по: Розанова В.А. Психология управления. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999, с. 97.

² Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Издательство «Дело», 1992, с. 126.

ния управлять этими факторами «...недостаточно для стимулирования труда»¹, ведь «если контекст работы будет охарактеризован как оптимальный, разочарования в работе не произойдет, однако говорить о позитивном настрое также не придется»².

В другую группу вошли факторы, связанные с «внутренними» потребностями человека, такими, как стремление к достижению успеха, ожидание признания заслуг, желание испытывать интерес к работе. Херцберг полагал, что ради работы, способной удовлетворять этим потребностям, люди готовы терпеть и плохие условия, и плохого руководителя – иными словами, закрывать глаза на неудовлетворительные «гигиенические» условия. Призванные задействовать наиболее значимые для человека потребности, «мотивационные» факторы, по мнению автора, оказывают большее стимулирующее воздействие на работника, и, в отличие от факторов «гигиенических», способны сформировать в нем чувство удовлетворенности.

Несмотря на то, что в основе двухфакторной парадигмы привлекательности работы лежало весьма сомнительное утверждение об ортогональности привлекательности и непривлекательности труда, а ее положения не прошли должной эмпирической проверки, теоретические построения Херцберга представляют большую ценность для социологии труда: они окончательно утвердили традицию рассмотрения привлекательности труда в качестве переменной, уровень которой определяется комплексом социальных факторов.

Примером концепции, в рамках которой была реализована данная традиция, можно считать теорию ожидания В. Врума, рассматривавшего привлекательность труда как переменную, величина которой определяется тремя факторами. Во-первых, Врум полагал, что работник ожидает, что его усилия приведут к поставленной цели или к желаемому результату. Соответственно, привлекательность труда зависит от вероятности успеха достижения работником производственного задания. Во-вторых, человек ожидает, что его добросовестная работа будет справедливо оценена и вознаграждена менеджментом. Значит, привлекательность труда находится в прямой зависимости от справедливости вознаграждения. И, в-третьих, важным фактором удовлетворенности трудом является валентность, понимаемая Врумом как значимость вознаграждения для работника. При этом валентность определяется комплексом социальных и психологических ха-

¹ Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1, с. 122-131.

² Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Пер. с англ.. СПб: Питер, 2001, с. 238.

рактических работников, а оттого для одного человека она может принимать положительное, а для другого – отрицательное значение¹.

В своем дальнейшем развитии социология труда не свернула с заданного ей магистрального направления. И хотя одни ученые, подобно Дж. Адамсу, фокусировали свой интерес на описании связи между отдельными показателями, влияющими на привлекательность труда, а другие, например, Л. Портер и Э. Лоулер, прилагали усилия к созданию комплексных моделей мотивации, общее понимание привлекательности труда как многомерной переменной остается своего рода концептуальной доминантой.

Утверждение парадигмы о множественности измерений привлекательности работы послужило импульсом к проведению исследований, направленных на то, чтобы установить и окончательно очертить круг факторов, формирующих привлекательность труда, и даже определить их значимость. Подобную задачу, например, ставили перед собой отечественные социологи В. Ядов и А. Здравомыслов, которые выстроили факторы, формирующие удовлетворенность работой по степени их значимости. Согласно полученным ими данным факторам привлекательности работы могут быть присвоены следующие индексы значимости: содержание труда – 0,72; размер заработка – 0,61; возможности повышения квалификации – 0,58; разнообразие работы – 0,48; организация труда – 0,38; отношение администрации к рабочему – 0,35; степень физической нагрузки – 0,32². На основе полученных результатов авторы пришли к заключению, что «содержание труда, творческие возможности работы являются ведущими специфическими факторами, которые определяют отношение рабочего к труду»³. Весьма примечательно, однако, что исследователи, работающие в русле той же проблематики, почти всегда получают разные результаты. Так, Т. Ронгинская (Польша) получает следующую ранжировку факторов привлекательности работы: на первом месте у нее оказывается «высокое качество межличностной коммуникации» (77%), на втором «уважение со стороны руководства» (62%), на третьем «стабильность трудоустройства» (61%), и так далее⁴. Как можно заметить, между ре-

¹ Цит по: Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов // Управление персоналом, 2007. N 13-14.

² В.Я. Ядов, А.Г. Здравомыслов. Социальные проблемы труда и производства. М., 2002, с. 126.

³ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: АспектПресс, 2003, с. 289.

⁴ Ронгинская Т.И. Организационные факторы удовлетворенности трудом как показатель психического здоровья сотрудников // Социально-экономическое положение России в

результатами двух приведенных исследований не наблюдается сходства не только в оценке значимости факторов удовлетворенности работой, но даже и в том, какие именно факторы входят в перечень наиболее значимых в том и в другом случае.

Такая несогласованность в результатах служит хорошим предостережением от попыток отождествления относительной значимости абстрактных категорий-ценностей и относительной значимости факторов, действительно влияющих на оценку привлекательности работы в конкретной ситуации на рынке труда. Иными словами, она служит опровержением гипотезы о существовании некоего унифицированного перечня факторов удовлетворенности работой, в достаточной степени «научно» и «эмпирически» обоснованного, чтобы претерпевать изменения в зависимости от конкретных условий социальной практики и подходящей, по эмоциональному замечанию А. Сена, только в отношении «...расфуфыренного рационального недоумка, с его единственной на все случаи жизни шкалой предпочтений»¹. Именно поэтому с конца прошлого столетия в фокусе внимания социологов все чаще оказывалась проблема установления зависимости отношения человека к различным аспектам работы от условий, в которых это отношение формируется.

Вплоть до конца 90-х годов существующие научные решения этой проблемы в целом не были ориентированы на получение убедительного количественного результата. Начинаящие ученые, как правило, ограничивались, да и до сих пор ограничиваются, проведением пилотажных эмпирических исследований по локальным проблемам², а более опытные – указаниями на подверженность отношения человека к труду влиянию со стороны множества метафакторов. Как типичное в этом контексте можно рассматривать указание В. Ядова и А. Здравомыслова на обусловленность субъективной стороны отношения к труду: во-первых, актуальными, естественными и социальными потребностями личности, во-вторых, структурой мотивов трудовой деятельности, и, в-третьих, общественной системой стимулирования труда³.

новых геополитических и финансово-экономических условиях: реалии и перспективы развития. СПб.: Институт бизнеса и права, 2008.

¹ Sen A. Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory // Philosophy and Economics Theory / F.Hahn, M.Hollis (eds). N.Y.: Oxford University Press. 1979.

² См., например: Мостовая И.В., Эльяфи Е.Я. Динамика удовлетворенности работой в ситуации организационных изменений // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. Ростов-на-Дону: ЗАО «Центр Универсальной Полиграфии», 2007. № 6 (142), с. 34-38.

³ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: АспектПресс, 2003, с. 36.

Определенное оживление научного дискурса вокруг проблемы количественного описания связи между уровнем удовлетворенности работой и формирующими его факторами обнаруживает себя на рубеже XX–XXI веков. Не в последнюю очередь это связано с кризисными явлениями, охватившими экономику России в конце 90-х и конце 2000-х годов и обнажившими удивительный факт – рост привлекательности работы в условиях ухудшения как жизни в целом¹, так и в конкретном ее сегменте – на рынке труда². Однако специалисты, исследовавшие этот удивительный феномен, как представляется, не ставили перед собой цели соотносить оказавшиеся в их распоряжении эмпирические данные с господствующими в социологии представлениями о существовании исключительно положительной связи между «улучшением» какой-либо характеристики работы и уровнем привлекательности работы в целом.

Впрочем, современная социология не так далека от построения теоретической конструкции, которая была бы способна обеспечить такую увязку. Необходимые для этого концептуальные положения уже выработаны, и задача социолога может состоять только в том, чтобы увидеть их и, дополнив необходимыми заимствованиями из междисциплинарных наук, а также полученными в ходе эмпирических исследований эвристиками, собрать из этих элементов «конструктора» единое целое.

В основу такой конструкции можно положить ряд допущений.

Во-первых, следует полагать, что работник обладает способностью оценивать привлекательность работы. В пользу этого утверждения свидетельствуют как результаты теоретических изысканий социологов, так и данные многочисленных эмпирических исследований.

Во-вторых, в настоящее время едва ли вызовет спор утверждение о многомерности работы как объекта оценки. Прямые указания на это содержатся уже в первых письменных источниках, посвященных социально-трудовой проблематике³. И хотя случаи, когда работник отдает предпочтение работе с наибольшей заработной платой на практике встречаются достаточно часто, в современной социологии господствует точка зрения, согласно которой «поведение работника в сфере труда определя-

¹ См., например: Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологические исследования. – 1999. № 1/2, с. 186-191.

² Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ратникова Т. Велики ли глаза у страха? Страх безработицы и гибкость заработной платы // Экономический журнал ВШЭ. 2003. Т. 7. №3.

³ См., например: Всемирная история экономической мысли. Т. 1. М.: Мысль, 1987, с. 39.

ется не одной лишь материальной заинтересованностью»¹, и мало кто подвергает сомнению то, что человек на практике оценивает свою работу одновременно с позиции множества критериев – таких, например, как моральный климат в коллективе, удаленность работы от места проживания, величина и справедливость вознаграждения за труд, эргономические характеристики рабочего места, стабильность найма и т.д.

В-третьих, рабочее место следует рассматривать в качестве альтернативы, понимаемой как возможный результат выбора². Это допущение находит свои основания как в теории, так и в практике. Так, экономическая социология ясно постулирует альтернативность в качестве имманентной характеристики выбора³, а социальная практика в большинстве случаев обеспечивает работнику реальную возможность выбора одной из множества различных вакансий. В пользу альтернативности рабочего места свидетельствует и то «формальное» обстоятельство, что многие признаки, важные при оценке привлекательности рабочего места, не имеют «естественных» единиц измерения, а между тем без особых затруднений оцениваются наемным работником. Такое, очевидно, становится возможным только в результате соотнесения по сопоставимым качественным признакам двух или более различных рабочих мест методом субъективной оценки⁴. В этих условиях привлекательность работы следует рассматривать только как величину относительную, то есть величину, наделяемую эвристическим смыслом только внутри пространства сопоставимых альтернатив.

В-четвертых, следует полагать, что работник способен оценивать рабочее место одновременно по 6-7 критериям, которые позволяют зафиксировать между ним и имеющимися альтернативами максимальные различия. Это обстоятельство прямо вытекает из утверждения, согласно которому всякому индивиду «лучше иметь небольшое количество информации о многих вещах, чем информацию о малой части окружающей среды»⁵, а также доказанному в рамках инженерной психологии утверждению о существовании у индивида верхней границы области, в пределах которой он может согласовывать свои реакции с предъявляемыми стимулами (число Миллера).

¹ Афонин А.С., Дашенков Ю.А. Общественная оценка как социально-экономический регулятор трудового поведения // Качественные и количественные оценки в теории и практике управления НТП. Л., 1990, с. 31.

² Лопатников Л.И. Краткий экономико-математический словарь. М.: Наука, 1979, с. 19.

³ Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005, с. 70-71.

⁴ Зибер Н.И. Избранные экономические произведения. М.: Соцэкгиз, Т.1., 1959, с. 56.

⁵ Инженерная психология. Сборник статей / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1964, с. 208.

В-пятых, привлекательность работы может иметь множество уровней, или градаций. На практике это означает, что работник способен различать относительную предпочтительность двух и более вакансий как с позиции глобального, так и с точки зрения всякого частного критерия. Даже в случае, если вакансии очень похожи друг на друга, работник всегда может сказать, какая работа по тому или иному критерию ему нравится больше, какая меньше. В лабораторных условиях испытуемые демонстрируют способность мыслить «количественно» и выражать свои оценки в рамках интервальной шкалы, присваивая им соответствующие шкальные значения.

В-шестых, следует полагать, что привлекательность того или иного свойства рабочего места определяется эмпирическими признаками этого свойства. В известном смысле можно даже утверждать, что привлекательность рабочего места имеет функциональную связь с его наблюдаемыми характеристиками. Согласующееся с априорными представлениями социолога-практика и непосредственно вытекающее из базовых положений квалиметрии¹, это допущение позволяет сконструировать причинную модель² формирования привлекательности рабочего места. Помня о предостережении Н.Винера, что «в общественных науках мы ...не можем быть уверены, что значительная часть наблюдаемого нами не создана нами самими»³, мы, тем не менее, будем полагать, что принципиально процесс формирования в сознании работника удовлетворенности работой может сводиться к следующему: сбор и оценка информации о существенных характеристиках рабочего места; формирование чувства удовлетворенности каждой из этих характеристик по отдельности; формирование чувства удовлетворенности работой в целом в результате «агрегирования» чувств удовлетворенности каждым из существенных ее аспектов.

В-седьмых, можно предположить, что значимость критериев оценки рабочего места оказывается не одинаковой. Это наблюдение вполне согласуется с положением квалиметрии, утверждающим различие «вкладов свойств в качество целого, ... (различия их) влияний»⁴, и многократно

¹ Субетто А.И. Ведение в квалиметрию высшей школы. Книга III. Общая квалиметрия и специальные методы квалиметрии. М., 1991, с. 21-42.

² Девятко В.Н. Вспомогательные теории измерения в американской эмпирической социологии // Социологические исследования, 1990. № 9, с. 118-126.

³ Винер Н. Кибернетика. М., 1958, с. 201-202.

⁴ Субетто А.И. Основные положения теории определения и применения коэффициентов весомости // Качественные и количественные оценки в теории и практике управления НТП. Л., 1990, с. 57.

подтверждено в ходе социологических исследований¹. На практике это означает, что при оценке рабочего места индивид будет считать одни критерии более, другие менее значимыми, а третьими и вовсе будет пренебрегать.

Восьмое допущение сводится к тому, что относительная значимость критериев оценки рабочих мест, составляющих пространство альтернатив, не меняется при переходе от одной альтернативы к другой. Это значит, что всякий критерий, по которому работник оценивает какое-либо альтернативное рабочее место, не меняет своей значимости при оценке тем же самым работником другого рабочего места, входящего в данное пространство альтернатив.

И, наконец, девятое допущение: работник обладает способностью достаточно точно указать, при каком предельном состоянии определенной характеристики рабочего места он согласится приступить к работе. Теоретическому и эмпирическому обоснованию этого допущения на примере заработной платы был, в частности, посвящен разд. 5 (Теория труда) монографии У.С. Джевонса². При этом это предельное состояние данной характеристики для разных вакансий может быть не одинаковым: при найме на одно рабочее место работник может заявлять один уровень притязаний, а при найме на другое – другой.

Принятие данных допущений является важным шагом к построению теоретической конструкции, в которой центральное место занимает понятие предельной привлекательности работы. Для этого из наших общих посылок необходимо вывести несколько силлогизмов и вслед за В. Петти «вступить на путь выражения своих мнений на языке чисел, весов и мер»³.

Прежде всего, мы имеем основания выдвинуть предположение о возможности представления рабочего места в виде аддитивной модели, в которой «количественные взаимосвязи между рассматриваемыми свойствами ...объекта определяются через суммирование показателей с одинаковой размерностью»⁴. Возможность такого представления вытекает из принятых нами допущений: о способности работника оценивать свою удовлетворенность работой, о многомерности удовлетворенности рабо-

¹ См., например: Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4, с. 34-41.

² Джевонс У.С. Политическая экономия. СПб: Народная польза, 1905.

³ Петти В. Экономические и статистические работы. М.: Соцэргиз, 1940, с. 156.

⁴ Бобрышов А.М. Подход к построению показателя общей эффективности и выбор решения при многокритериальном анализе // Качественные и количественные оценки в теории и практике управления НТП. Л., 1990, с. 20.

из прочих альтернатив списка и соответственно обеспечит выбор j -й альтернативы. Этот случай может быть описан следующим выражением:

$$C_{j\text{ marg}} = A_1 C_{j1} + \dots + A_z C'_{jz} + \dots + A_n C_{jn}, \quad (3)$$

$$C'_{jz} = f(\bar{b}_{jz}),$$

Где

$C_{j\text{ marg}}$ – предельная привлекательность j -й вакансии;

C'_{jz} – привлекательность z -й характеристики j -й вакансии, обеспечивающая формирование $C_{j\text{ marg}}$

\bar{b}_{jz} – состояние z -й характеристики j -й вакансии, обеспечивающее формирование C'_{jz}

A_i – коэффициент относительной значимости i -го критерия;

C_{ji} ($i = 1, \dots, z-1, z+1, \dots, n$) – оценка j -го рабочего места с точки зрения i -го критерия.

Принимая такую модель, можно полагать, что в качестве j -го рабочего места допустимо рассматривать любую из альтернатив системы (2). Иными словами, в соответствии с нашими модельными представлениями работник (гипотетически, при определенных ограничениях) способен выбрать любое рабочее место из списка альтернатив – при обеспечении соответствующего «улучшения» характеристик выбираемого рабочего места. При этом, чем ниже будет исходный уровень привлекательности работы, тем больших изменений потребуют ее наблюдаемые характеристики для достижения предельной привлекательности рабочего места. Так, согласие работника занять более привлекательную вакансию может быть достигнуто при меньшем уровне изменения оплаты труда, в то время как его готовность заместить другую, менее привлекательную – потребует от работодателя куда большей щедрости. В то же время, эффект повышения привлекательности работы может быть достигнут и без изменения существенных ее характеристик, а, как показывают результаты проведенного нами эмпирического исследования¹ даже в условиях их ухудшения – при условии, однако, еще большего ухудшения характеристик тех вакансий, с которыми она сравнивается. Несложно понять также, что в любом из рассматриваемых случаев требуемая степень изменения свойств работы до достижения ее предельной привлекательности находится в обратной зависимости от уровня ее действительной привлекательности.

¹ Давыдов С.А. Кризис по-русски, или к новой парадигме удовлетворенности трудом? // Санкт-Петербургский социологический ежегодник. СПб, 2010. С. 147-148.

Эти, собственно говоря, нехитрые и вполне согласующиеся с практикой соображения при более внимательном рассмотрении могут привести к гораздо более замысловатому и гораздо менее очевидному с эмпирической точки зрения заключению: о гипотетически инвариантном характере предельной привлекательности работы. Если это заключение верно, то на практике это будет означать, что какими бы социальными характеристиками не обладали работники, и какую бы работу они ни выбирали, во всех случаях уровень привлекательности работы, достаточный для такого ее выбора, при соответствующих измерениях примет одно и то же значение.

В целях проверки этой гипотезы мы провели серию экспериментов и убедились в том, что она действительно имеет право на существование. Исследование проводилось в три этапа: в 1995, 2005 и 2010 годах в соответствии с методикой, опубликованной ранее¹. Всего было проведено двенадцать лабораторных экспериментов, в ходе которых испытуемые – наемные работники Санкт-Петербурга в возрасте от 25 до 47 лет с высшим техническим образованием и опытом смены работы – в рамках реализации «мягких» методов сбора эмпирических данных предоставляли наблюдателю оценки свободных параметров модели (3): C'_{jz} , $\bar{b}j_z$, A_i , а также C_{ji} . Длительность каждого интервью лежала в пределах от 1 часа 15 минут до полутора часов. Полученные оценки составили эмпирическую базу для осуществления производного измерения предельной привлекательности работы, в ходе которого наблюдатель самостоятельно рассчитывал показатель $C_{j\text{ marg}}$ как агрегированный индекс в соответствии с порядком, формализованным в модели (3).

Результаты осуществленных нами производных измерений свидетельствуют об очевидном единообразии значений операционного показателя предельной привлекательности работы. Так, в ходе экспериментов аналитически рассчитанные значения этого показателя всякий раз лежали в диапазоне от «6» до «7» интервальной шкалы «0 – 10». При этом близость рассчитанных оценок C_{marg} наблюдалась как в случае, когда отдельно взятое рабочее место оценивалось различными работниками, так и в случае, когда один и тот же работник оценивал различные варианты работы.

Конечно, ориентация на использование «мягких» методов проведения исследования не требовала оценки его результатов с точки зрения статистических критериев и практически исключала применение стати-

¹ Давыдов С.А. Предельная заработная плата в социальном измерении. СПб: Изд-во СПбГУСЭ, 2005, с. 136-142.

стико-вероятностных методов при анализе предельной привлекательности работы. Поэтому сегодня еще преждевременно говорить о нахождении некоего «точного» значения этой величины и его возможных вариациях. Рано говорить и о возможности однозначной эвристической интерпретации результатов наших измерений: ведь до сих пор весьма туманным остается «физический смысл», который заключает в себя понятие предельной привлекательности работы. Не можем мы сегодня говорить и о формальном описании ограничений, в рамках которых модель оценки представляющего это понятие показателя сохраняет свою адекватность. Впрочем, расширение базы знаний и данных по проблеме, без сомнения, откроет дополнительные возможности для ответа на эти и многие другие вопросы, возникающие в ходе исследования предельной привлекательности работы.
