

Экономическая социология. Социология труда

© 2017 г.

Д.О. СТРЕБКОВ, А.В. ШЕВЧУК

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

СТРЕБКОВ Денис Олегович – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательского университета “Высшая школа экономики” (strebkov@hse.ru); ШЕВЧУК Андрей Вячеславович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник того же университета (shevchuk@hse.ru). Оба – Россия, Москва.

Аннотация. Статья посвящена изучению взаимосвязей трудовых ценностей и трудового статуса (формы занятости). На основе данных двух онлайн-опросов сконструирована выборка, включающая три группы работников: штатных сотрудников организаций, самозанятых профессионалов (фрилансеров), а также людей, совмещающих эти формы занятости. Выявлено, что трудовые ценности самореализации, соответствия работы способностям и трудового комфорта в большей степени связаны с самостоятельной занятостью, тогда как ценности материальной стабильности и социальной значимости труда – с организационной. Трудовые ценности совместителей занимают промежуточное положение.

Ключевые слова: трудовые ценности • самозанятость • фрилансеры • штатные сотрудники • вторичная занятость • нестандартная занятость • гибкая занятость • множественная занятость • карьера • онлайн-опрос

Попытки показать, что различным позициям человека в экономике соответствует особый набор профессиональных и личностных качеств, ценностных ориентаций и мотиваций, делались в основном с использованием данных глубинных интервью, разрозненных кейсов и жизнеописаний. Одним из примеров такого анализа является противопоставление “человека организации” [Уайт, 2002] и “свободного агента” [Пинк, 2005]. Дефицит исследований, выполненных в количественной методологии, вызван ограниченными возможностями существующих баз данных. В данной статье, опираясь на сконструированную так называемую теоретически репрезентативную выборку, мы сравним иерархию трудовых ценностей штатных сотрудников организаций и самозанятых профессионалов (фрилансеров); используя факторный анализ, выявим их структуру в виде более широких трудовых ориентаций; на основе регрессионного анализа протестируем взаимосвязь между этими ориентациями и формой занятости.

О методологии исследования трудовых ценностей. Индивидуальные трудовые ценности – это общие суждения человека, отражающие сравнительную важность для индивида различных аспектов работы, включая ее содержание, результаты и условия труда [Здравомыслов, Ядов, 2003; Магун, 2006; Kalleberg, 1977; Ros et al., 1999]. Трудовые ценности подразумевают своего рода “представления о желаемом”, а не оценку характеристик конкретного рабочего места.

Как правило, в эмпирических исследованиях рассматривается набор из 10–15 трудовых ценностей, хотя бывает и более длинный их перечень [Elizur et al., 1991; Kalleberg,

1977; Twenge et al., 2010]. Далее эти ценности объединяются в группы от 2 до 7 базовых трудовых ориентаций, которые конструируются теоретически [Wrzesniewski et al., 1997] или являются результатом статистических процедур, таких как многомерное шкалирование [Elizur et al., 1991; Ros et al., 1999] или факторный анализ [Магун, 2006; Gallie et al., 2012; Twenge et al., 2010].

Наиболее распространённым является концептуальное различие внутренних и внешних (инструментальных) ценностей [Ryan, Deci, 2000]. Внутренние связаны с самореализацией непосредственно в процессе труда (например, интерес к работе, соответствие способностям, возможность проявить инициативу), тогда как внешние ориентированы на результаты трудовой деятельности, которые становятся средствами для достижения других жизненных целей (например, высокий доход, надежное рабочее место, хорошие условия труда).

Однако эмпирические исследования выявили более дифференцированную картину. Во-первых, выделяются характеристики, которые не вполне вписываются в традиционную дихотомию “внутренние–внешние ценности”. Ориентация, связанная с социальными отношениями в процессе труда, включает такие ценности, как возможность завести друзей и общаться на рабочем месте [Elizur et al., 1991; Gallie et al., 2012; Johnson, 2002; Kalleberg, 1977; Twenge et al., 2010]. Другая ориентация – альтруистического характера – связана с работой, которая приносит пользу другим людям [Johnson, 2002; Twenge et al., 2010]. Третью группу формируют ценности престижа и власти, основанные на сравнении себя с другими и личном превосходстве. К ним относятся различные трудовые достижения, продвижение по служебной лестнице, профессиональный статус, социальное признание [Kalleberg, Marsden, 2013; Ros et al., 1999]. Во-вторых, во многих эмпирических исследованиях внешние ценности распадаются на две подгруппы: ориентацию на материальную стабильность (оплата труда, стабильность занятости) и на удобство и комфорт (не слишком напряженная работа, удобный график, большой отпуск) [Gallie et al., 2012; Kalleberg, 1977; Turunen, 2011].

Наряду с вышеупомянутыми типологиями существуют альтернативные, которые напрямую связывают трудовые ценности и карьерные стратегии. Например, противопоставляются предпринимательская и бюрократическая ориентации [Halaby, 2003]. В последнем случае люди предпочитают минимизировать риски, делая выбор в пользу менее высоких, но стабильных доходов. Люди с предпринимательской ориентацией, напротив, более терпимы к риску и стремятся к высокому уровню благосостояния. В результате в эту ориентацию включают как внутренние ценности (свободу, автономию, разнообразие), так и внешние (доход, уважение). Однако эта концептуализация не получила широкого эмпирического подтверждения [Johnson et al., 2007]. Другая типология связана с выделением трёх ориентаций в зависимости от того, относится человек к своему труду как к выполнению производственных обязанностей (с соответствующим фокусом на удовлетворении материальных потребностей), карьере (продвижение по социально-профессиональной лестнице) или призванию (удовлетворение от самореализации и социальной полезности труда) [Wrzesniewski et al., 1997]. В концепции “карьерных якорей” (career anchors) выделяют восемь трудовых ориентаций, придающих направление и стабильность жизненному пути: техническая/функциональная компетентность, общая управленческая компетентность, автономия/независимость, защищенность/стабильность, предприимчивость/креативность, служение делу, вызов, стиль жизни [Schein, 1990].

В целом в эмпирически ориентированных исследованиях трудовые ценности часто рассматриваются как важные детерминанты профессионального и карьерного выбора, однако редко используются в связке с формами занятости. С другой стороны, концептуальные подходы, которые связывают трудовые ценности и формы занятости, недостаточно подтверждены эмпирически.

“Свободный агент” vs “человек организации”. Дискуссии относительно фигуры самозанятого профессионала (фрилансера), как правило, строятся на ее противопоставлении стандартной организационной занятости. Фрилансеры не состоят в штате организаций и не включены в традиционные трудовые отношения, реализуя свои услуги на рынке различным клиентам. Они самостоятельно организуют свой труд, все работы

выполняют индивидуально, не создавая организаций и не привлекая наемный персонал [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015; Osnowitz, 2010].

В научной и публицистической литературе самостоятельная и организационная занятость зачастую предстают не просто как разные формы трудовой деятельности, но гораздо шире – как разные культуры и стили жизни, основанные на разных ценностях. Более полувека назад У. Уайт представил яркий образ “человека организации” [Уайт, 2002]. Крупные организации, в которых человек вынужден участвовать, чтобы обеспечить себе достойный уровень жизни разрушили традиционные ценности и установки, связанные с протестантской этикой. Человек организации движим “социальной логикой”, отказываясь от индивидуализма и самостоятельности в пользу чувства социальной принадлежности, пассивного конформизма, групповой лояльности и ориентации на внешние стандарты.

Такому человеку противопоставляется “свободный агент”, избавившийся от авторитарного управления и корпоративной культуры [Пинк, 2005]. Свободный агент исповедует ценности трудовой автономии и независимости, вырабатывает собственные критерии успешности, ищет индивидуальный баланс между работой и другими сторонами жизни. Подобные представления о независимом работнике также хорошо вписываются в концепцию “портфеля работ”, основанного на множественной занятости [Хэнди, 2001], и “свободной карьеры”, не привязанной к конкретной организации [Arthur, Rousseau, 1996]. Целый пласт популярной литературы призывает навсегда отказаться от “офисного рабства” и покинуть ряды “офисного планктона”, раскрывая подобную жизненную философию через “истории успеха” и формулируя практические советы начинающим фрилансерам [Зелински, 2007]. В результате создается романтизированный образ фрилансера как героя-одиночки, свободного от организационной иерархии и преодолевающего отчуждение.

Социологические исследования, выполненные в качественной методологии, также фиксируют наличие у фрилансеров ценностей свободы, независимости, трудовой автономии, вкупе с предпочтениями удобства, комфортных условий труда, баланса работы и жизни, которые способна обеспечить гибкая занятость. При этом они демонстрируют явное пренебрежение к таким понятиям, как трудовой коллектив, корпоративная культура, поступательная карьера и т.п. [Стребков, Шевчук, 2008; Osnowitz, 2010].

В рамках данной работы мы собираемся количественно протестировать предположение о том, что трудовые ценности самостоятельно занятых профессионалов (фрилансеров) отличаются от ценностей их коллег, работающих по найму в организациях (офисных сотрудников), и рассмотреть особенности этих отличий. Так как в реальной жизни люди могут заниматься несколькими видами трудовой деятельности одновременно, а значит, обладать множественной (или вторичной) занятостью, интересным представляется и вопрос о том, каковы ценности людей, совмещающих традиционную работу в организации с деятельностью в качестве фрилансера.

Эмпирические данные. Сравнение трудовых ценностей, связанных с организационной и самостоятельной занятостью, сопряжено с рядом методологических и методических проблем. С одной стороны, мы не можем задействовать общенациональные выборки, содержащие информацию о штатных сотрудниках организаций, так как они не позволяют выделить достаточную подвыборку самозанятых профессионалов (фрилансеров), относящихся к труднодоступным для исследования группам (hard-to-survey populations), ввиду их малочисленности и сложности идентификации [Tourangeau et al., 2014]. С другой, специализированные опросы фрилансеров, хотя и являются масштабными с точки зрения количества респондентов, не содержат информации о работниках организаций [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Для решения поставленной задачи потребовалась изобретательность в конструировании “теоретически обоснованной” выборки, в которой в равной степени были бы представлены именно те группы работников, которые нас интересуют [Давидссон, 2014: 127–132]. Следуя данной стратегии, мы задействовали данные двух опросов, проведенных на крупных интернет-сайтах поиска работы.

Первой составляющей эмпирической базы исследования стали данные третьего раунда международной “Переписи фрилансеров”, проведенного нами в начале 2014 г.

на бирже удалённой работы FL.ru¹. Этот сайт – крупная русскоязычная площадка для поиска удалённой работы фрилансерами, занятыми в сфере информационных технологий, дизайна, рекламы, маркетинга, консалтинга, права, инжиниринга и разнообразных творческих профессий. Для целей настоящего исследования из общего массива данных были отобраны респонденты, которые проживают в России и являются действующими фрилансерами. Сформировано две подвыборки: 1) “чистые фрилансеры”, которые не имеют других источников дохода, помимо тех, что даёт им свободная занятость; 2) “фрилансеры-совместители”, которые на вопрос “Совмещаете ли вы работу в качестве фрилансера ещё с какой-либо деятельностью?” ответили, что работают также в организации в качестве штатного сотрудника. Размер этих двух подвыборок составил 2011 и 2610 человек соответственно.

Второй составляющей стали данные онлайн-опроса, проведенного в августе 2013 г. исследовательским центром компании SuperJob. Опрошены штатные сотрудники российских предприятий и организаций, осуществляющие поиск работы через Интернет, зарегистрированные и оставившие резюме на одном из ведущих порталов онлайн-рекрутинга SuperJob². Это прежде всего “белые воротнички”: начальники отделов, департаментов, специалисты, менеджеры (по персоналу, по продажам, по работе с клиентами), бухгалтеры, экономисты, юристы, инженеры, аналитики и т.д. Объём выборки составил 1599 респондентов. Данная выборка не репрезентирует всё экономически активное население России, однако для решения задач исследования этого и не требовалось. Наилучшим решением стало выделение нескольких групп людей, максимально похожих друг на друга по основным профессиональным и социально-демографическим характеристикам, а различающихся лишь типом занятости. В данном случае все три группы (фрилансеров, совместителей и офисных сотрудников) объединяет одна общая черта, которая представляется нам чрезвычайно важной в контексте развития информационного общества, – все они осуществляют поиск работы через Интернет.

Методология и методика проведения исследований в компании SuperJob такова, что, к сожалению, позволяет получить лишь небольшой объём дополнительной информации о респондентах. В данном случае нам доступны такие их социально-демографические характеристики, как пол, возраст, уровень образования, место жительства (населённый пункт), ожидаемый уровень личного месячного дохода и должность.

В целом можно отметить, что по представленным характеристикам группы достаточно похожи друг на друга (см. табл. 1). Среди различий обращает на себя внимание более высокая доля мужчин среди совместителей. Это логично, учитывая, что именно мужчины традиционно являются основными добытчиками в семье и с большей вероятностью ищут дополнительную работу, если текущие заработки не устраивают. Все три группы объединяют преимущественно молодых людей: примерно половина не перешагнула 30-летний рубеж. Объясняется это, по-видимому, тем, что молодые люди лучше владеют компьютерными и коммуникационными технологиями. Именно они не только чаще осуществляют поиск новой работы, поскольку относительно недавно вышли на рынок труда, но и чаще используют Интернет для этих целей.

Штатные сотрудники организаций имеют более высокий уровень образования. Это объяснимо, поскольку наличие диплома выше ценится при приёме на работу в организацию, в то время как для фрилансеров более значимо наличие портфолио с образцами работ и рекомендации от бывших заказчиков. Тем не менее и среди независимых профессионалов две трети имеют высшее образование. Среди штатных сотрудников более половины (55%) проживают в Москве и Санкт-Петербурге. Среди фрилансеров и совместителей эта цифра существенно ниже (32–35%). В регионах

¹ “Перепись фрилансеров” проведена в рамках исследовательского проекта Т3-156 “Мониторинг рынка удалённой работы”, который реализовала Лаборатория экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2014 г. Подробнее о методологии опроса см.: [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015].

² Подробнее о методологии проведения онлайн-исследований на портале SuperJob см.: <http://www.superjob.ru/research/about/> Авторы выражают признательность президенту компании SuperJob А. Захарову и руководителю исследовательского центра Н. Головановой за предоставленные данные.

Таблица 1

Сравнительные характеристики респондентов по типам занятости
(в % к числу опрошенных)

Характеристики работников	Штатные сотрудники организаций	Совместители	Фрилансеры
Количество респондентов (N)	1599	2610	2011
Пол			
Мужчины	49	60	55
Женщины	51	40	45
Возраст			
18–22 года	5	7	5
23–26 лет	22	26	24
27–30 лет	23	23	20
31–40 лет	36	27	28
41 год и старше	14	17	23
Образование			
Среднее, среднее специальное	9	11	19
Неполное высшее	7	13	13
Высшее	83	77	68
Место жительства			
Москва	36	22	23
Санкт-Петербург	19	10	12
Другие российские регионы	45	68	65
Уровень личного месячного дохода			
менее 12 тыс. руб.	2	5	15
от 12 до 24 тыс. руб.	18	20	24
от 24 до 36 тыс. руб.	29	23	21
от 36 до 60 тыс. руб.	32	31	24
свыше 60 тыс. руб.	20	21	16

профессионалам, по-видимому, сложнее найти высоко оплачиваемую постоянную работу на местах, поэтому они чаще пользуются возможностью перейти на удалённую работу и прибегают к свободной занятости.

Уровень личного месячного дохода мы не можем сравнивать напрямую, поскольку в случае фрилансеров и совместителей приведённые цифры отражают средний размер личного ежемесячного дохода за последний год, включая все виды заработка, а в случае штатных сотрудников это лишь их ожидаемый доход по новому месту работы, который они хотели бы получать, указав это в резюме. Очевидно, что цифры ожидаемого дохода будут, скорее всего, превышать уровень реального располагаемого в настоящее время. Тем не менее, с учётом этой поправки, можно утверждать, что и по доходу все три группы находятся примерно на одном и том же уровне. Даже если различия между ними и есть, они не носят принципиального характера.

Иерархия трудовых ценностей. В обоих опросах задавался идентичный вопрос о трудовых ценностях: “Если говорить о вашем отношении к работе вообще, то какие её стороны вы считаете наиболее важными?” Респонденты могли выбрать любое число вариантов ответа из 12 предложенных. Данная формулировка вопроса была заимствована из Всемирного исследования ценностей (World Values Survey), ей соответствуют данные за 2007 г., репрезентирующие экономически активное население России [Магун, 2009].

В табл. 2 представлено распределение ответов о трудовых ценностях среди фрилансеров, совместителей, штатных сотрудников и (справочно) – населения России в целом. Прежде всего, бросается в глаза, что у самозанятых профессионалов менее выражена материальная мотивация: “хорошая оплата” является основным приоритетом для работающего населения России в целом (96%), штатных сотрудников и совместителей (по 77%), тогда как для фрилансеров она отходит на второй план (70%). На первом месте у фрилансеров “интересная, творческая работа” (76%), которая гораздо меньше интересует штатных работников (37%) и работающих россиян (66%).

Таблица 2

Трудовые ценности работников: сравнительный анализ
(% по группе, в скобках указан ранг)

Трудовые ценности	Фрилансеры	Совместители	Штатные сотрудники организаций	Население России
	2014 г., N=2011	2014 г., N=2610	2013 г., N=1599	2007 г., N=6663
Интересная, творческая работа	76 (1)	72 (2)	37 (4-6)	66 (3)
Размер оплаты труда	70 (2-3)	77 (1)	77 (1)	96 (1)
Удобный график работы	70 (2-3)	58 (3)	38 (4-6)	61 (4)
Возможность получать новые знания, умения	64	65	57	–
Соответствие работы способностям	59 (4)	50 (4-5)	37 (4-6)	45 (5)
Работа, на которой вы чувствуете, что можете чего-то достичь	46 (5)	50 (4-5)	58 (2)	39 (6-7)
Возможность проявлять инициативу	36 (6)	35 (6-7)	34 (7)	25 (9-10)
Надежное место работы	19 (7-9)	36 (6-7)	54 (3)	75 (2)
Работа, вызывающая уважение у людей	18 (7-9)	21 (8-9)	23 (8-9)	35 (8)
Ответственная работа	18 (7-9)	21 (8-9)	22 (8-9)	22 (11)
Не слишком напряженная работа	15 (10)	9 (10)	7 (11)	24 (9-10)
Большой отпуск	11 (11)	7 (11)	10(10)	39 (6-7)

Совместители в этом отношении ближе к фрилансерам (72%). Фрилансеры также высоко ценят “удобный график работы” (70%) и “соответствие работы способностям” (59%), ценности, которые не входят в число основных приоритетов у штатных работников и работающих россиян. С другой стороны, стремление к достижениям (46%) и социальному признанию (18%) у фрилансеров выражены слабее, чем у других категорий работников. Особенно показательным является отношение к стабильности занятости: пункт “надёжное место работы” отметило только 19% фрилансеров, 36% совместителей, 54% штатных работников и 75% работающего населения России. Отметим также, что россияне в целом выбирают ценности трудового комфорта (“большой отпуск”,

“не слишком напряженная работа”) гораздо чаще, чем фрилансеры, совместители и офисные сотрудники.

Обращает на себя внимание, что трудовые ценности совместителей в подавляющем большинстве случаев лежат в пространстве между ценностями штатных сотрудников и фрилансеров. По какому-то из них (например, интересная работа и соответствие работы способностям) совместители ближе к фрилансерам, а по другим (например, размер оплаты труда или надежное место работы) – к штатным работникам. Это даёт первоначальные свидетельства в пользу подтверждения гипотезы о смешанных ценностных установках совместителей, заставляя задуматься о мотивах подобного совмещения.

Структура трудовых ценностей. Очевидно, что 12 характеристик, рассматриваемых в качестве трудовых ценностей, не являются независимыми. Напротив, можно предположить, что за этими индикаторами кроются глубинные предпочтения, обуславливающие то или иное отношение человека к труду [Магун, 2006]. Для того чтобы выделить эти латентные факторы, которые мы назовем трудовыми ориентациями, и, соответственно, уменьшить размерность нашей модели, мы применили метод главных компонент.

Как уже говорилось выше, используемая эмпирическая база включает в себя данные двух разных исследований, хотя и проведенных по похожей методике. Априори мы не знаем, в каких пропорциях три рассматриваемые группы работников присутствуют среди всего российского населения, поэтому не будем стремиться описать их как единую группу, а сконцентрируемся на выявлении различий между ними с точки зрения трудовых ценностей. Чтобы соблюсти равный вес в выборке каждой из трёх исследуемых групп, мы, используя генератор случайных чисел, предварительно отобрали из числа “чистых” фрилансеров и фрилансеров-совместителей по 1599 респондентов и тем самым выровняли численность подвыборок в нашем массиве. На этом массиве был проведен последующий анализ латентной структуры трудовых ценностей. Кроме того, чтобы убедиться в устойчивости факторного решения, мы провели точно такой же анализ по отдельности на каждом из трёх массивов – для “чистых” фрилансеров, совместителей и штатных сотрудников.

Если руководствоваться критерием Кайзера, то, применяя метод главных компонент, следовало бы выделить четыре основных фактора, которые в совокупности объясняют 49% вариации исходных 12 переменных. Однако при этом минимальная общность составляет 0,38, и в результате переменная “соответствие работы способностям, склонностям” практически не применяется в итоговой факторной модели. Поэтому было решено расширить число компонент до пяти, и оказалось, что именно в этом случае достигается наилучший с точки зрения интерпретации результат. При этом минимальное значение общности выросло до 0,44, а совокупный объём объясняемой дисперсии – до 57%.

Чтобы максимально упростить структуру полученных компонент, было проведено ортогональное вращение факторного решения по критерию варимакс. В табл. 3 представлены нагрузки на факторы, показывающие степень корреляции 12 исходных переменных с каждым из тех скрытых измерений, которые были выделены в результате анализа. Чтобы их было легче проинтерпретировать, оставлены лишь переменные с “высокими” нагрузками, превышающими $\pm 0,30$.

В целом структура факторного решения выглядит идентично для всех трёх анализируемых групп работников, что говорит о её устойчивости и универсальности. И для “чистых” фрилансеров, и для совместителей, и для штатных сотрудников организаций, как правило, одни и те же переменные имеют высокие нагрузки на тот или иной фактор.

Первый фактор, очевидно, отражает восприятие работниками трудовой деятельности с точки зрения возможностей самореализации и достижения высоких результатов в творческом и профессиональном плане. Второй фактор выявляет прежде всего желание индивида иметь “ответственную работу”, а также такую, которая “вызывает уважение у других людей”. В отличие от первого, подчеркивающего внутреннюю ценность труда для индивида, второй фактор связан с его оценкой в социальном контексте – речь идёт о социальной значимости труда и признании трудовых достижений. В рамках третьего фактора сгруппировались переменные, характеризующие установки, нацеленные на комфортные условия труда и ограничение трудовых усилий. Четвёртый

Таблица 3

Трудовые ценности фрилансеров: нагрузки факторной модели

Трудовые ценности	Итого	Штатные сотрудники организаций	Совместители	Фрилансеры
Количество респондентов (N)	4797	1599	2610	2011
1. Самореализация				
Интересная, творческая работа	0,69	0,75	0,81	0,70
Возможность получать новые знания, умения	0,64	0,54	0,54	0,62
Возможность проявлять инициативу	0,53	0,64	0,35	0,61
Работа, на которой вы чувствуете, что можете чего-то достичь	0,40	0,31	0,32	0,54
Удобный график работы	0,37	–	–	–
Ответственная работа	–	–	–	0,34
2. Социальная значимость				
Ответственная работа	0,70	0,80	0,67	0,54
Работа, вызывающая уважение у людей	0,67	0,65	0,68	0,70
Возможность проявлять инициативу	0,49	0,41	0,60	–
Работа, на которой вы чувствуете, что можете чего-то достичь	0,35	–	0,50	0,34
Надежное место работы	0,31	–	0,32	0,56
3. Комфорт				
Большой отпуск	0,73	0,72	0,68	0,74
Не слишком напряженная работа	0,68	0,66	0,66	0,68
Удобный график работы	0,59	0,65	0,58	0,58
4. Стабильность				
Размер оплаты труда	0,80	0,75	0,81	0,88
Надежное место работы	0,68	0,68	0,66	0,48
Работа, на которой вы чувствуете, что можете чего-то достичь	0,38	0,53	–	–
Возможность получать новые знания, умения	–	0,43	–	–
5. Соответствие способностям				
Соответствие работы вашим способностям, склонностям	0,85	0,90	0,92	0,91
Возможность получать новые знания, умения	–	–	–	0,35

фактор объединяет характеристики стремления людей к материальной стабильности и минимизации финансовых рисков. Наконец, пятый фактор получил относительно высокую нагрузку лишь по одной переменной – “соответствие работы способностям, склонностям”. Вообще среди всех 12 трудовых ценностей именно эта переменная стоит обособленно. Она меньше всего связана со всеми остальными, что говорит о наличии здесь отдельного содержательного измерения, выражающегося в стремлении людей

выполнять ту работу, которая лучше всего у них получается, готовности следовать своему призванию. Таким образом, мы получили типичные трудовые ориентации, существование которых подтверждено многочисленными эмпирическими исследованиями и теоретически осмыслено: внутренние ценности представлены факторами самореализации и соответствия способностям, внешние – факторами трудового комфорта и материальной стабильности, социальные ценности – фактором социальной значимости.

Отметим, что, хотя наше факторное решение ортогонально, и, следовательно, все компоненты независимы между собой, переменные “возможность проявлять инициативу” и “работа, на которой можно чего-то достичь” имеют практически одинаковую корреляцию как с первым, так и со вторым фактором. Кроме того, склонность к достижению имеет сильную связь и с четвёртым. Это означает, что разные люди, выбирая в ходе опроса данные варианты ответа, вкладывают в них различный смысл. Так, “чистые” фрилансеры, которые хотят “чего-то достичь”, очевидно, имеют в виду прежде всего высокий уровень профессионального мастерства – в этой группе данная переменная имеет максимальную корреляцию именно с 1-м фактором. У совместителей сильная связь наблюдается со 2-м фактором, а значит, они планируют достичь в первую очередь социального признания. Наконец, у штатных сотрудников организаций желание “чего-то достичь” неразрывно связано со стремлением к материальному благополучию (4-й фактор).

Аналогичным образом среди людей, которые хотели бы проявлять больше инициативы, с одной стороны, есть те, для кого важна прежде всего самостоятельность, независимость в принятии решений, а с другой стороны, есть и те, кто хотел бы реализовывать крупные проекты и иметь больший уровень ответственности. Подобные различия в интерпретации ответов респондентов на отдельные вопросы анкеты еще раз подчеркивают необходимость проведения в данном случае процедуры факторного анализа.

Взаимосвязь трудовых ценностей и трудового статуса. Для того чтобы определить характер взаимосвязи трудовых ценностей с трудовым статусом индивида, мы применили процедуру мультиномиальной логистической регрессии. Она позволяет выявить наличие или отсутствие такой взаимосвязи “при прочих равных”, т.е. предполагая, что все остальные контрольные переменные, включенные в регрессионную модель (пол, возраст, образование, место жительства и уровень дохода), принимают одни и те же значения, и тем самым их возможное влияние на выбор той или иной трудовой траектории нивелируется. Группа “штатные сотрудники организаций”, как наиболее широко распространённая и являющаяся “стандартной” формой занятости, выбрана в качестве референтной группы. Всего в анализе задействовано 4450 респондентов (93%), у остальных 347 человек были пропущенные значения по одной или нескольким переменным (чаще всего – уровень дохода).

Результаты регрессионного анализа показывают, что по всем пяти трудовым ориентациям штатные сотрудники организаций значимо отличаются от совместителей и чистых фрилансеров. При этом разрыв между позициями штатных сотрудников и фрилансеров наиболее велик, а двойственный характер занятости людей, совмещающих офисную работу и фриланс, связан с таким же двойственным (промежуточным) набором трудовых ценностей, что еще раз подтверждает тесную взаимосвязь между ценностями и трудовым статусом (табл. 4, рис.).

При прочих равных шансы на то, что человек окажется в группе фрилансеров, существенно возрастают в том случае, если он ориентирован на самореализацию и соответствие между работой и своими способностями, а также трудовой комфорт, что полностью подтверждает результаты, полученные ранее в ходе качественных исследований свободной занятости [Стребков, Шевчук, 2008]. Напротив, те люди, которые придают большое значение социальной значимости труда и материальной стабильности, имеют меньше шансов на самостоятельную занятость. Эти две трудовые ориентации больше соответствуют позиции наёмного работника, штатного сотрудника организации.

Очевидно, что ценности внутренней самореализации и социальной значимости представляют собой два разных пути развития личности в труде. Первый связан с внутренним фокусом и субъективными критериями успеха, второй – с ориентацией вовне, поиском

Таблица 4

**Результаты мультиномиальной регрессии
(референтная группа – штатные сотрудники организаций)**

Трудовые ценности	Совместители		Фрилансеры	
	модель 1		модель 2	
	B	S.E.	B	S.E.
Самореализация	0,62	0,04***	0,85	0,05***
Социальная значимость	-0,39	0,04***	-0,57	0,05***
Комфорт	0,20	0,04***	0,49	0,04***
Стабильность	-0,47	0,04***	-0,78	0,05***
Соответствие способностям	0,48	0,04***	0,62	0,05***
Пол (женщины – реф. группа)	0,57	0,09***	0,50	0,10***
Возраст	-0,21	0,04***	-0,17	0,04***
Возраст ²	0,003	0,000***	0,003	0,001***
Уровень образования (высшее – реф. группа)				
Среднее, среднее специальное	0,04	0,14	0,83	0,14***
Неполное высшее	0,39	0,15**	0,65	0,15***
Место жительства (другие российские регионы – реф. группа)				
Москва	-1,06	0,11***	-0,78	0,11***
Санкт-Петербург	-1,24	0,13***	-0,89	0,13***
Личный месячный уровень дохода (менее 24 тыс. рублей – реф. группа)				
Свыше 60 тыс. руб.	0,33	0,15*	-0,32	0,15*
От 36 до 60 тыс. руб.	0,06	0,12	-0,63	0,13***
От 24 до 36 тыс. руб.	-0,41	0,12***	-0,93	0,13***
(Константа)	4,14	0,64***	3,16	0,66***

Примечание. Условные обозначения: B – коэффициенты регрессии; S.E. – стандартное отклонение; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001. Параметры модели: R Square (Нагелькерка) = 0,344; L.R. X2 (df) = 1623 (30).

социального признания в коллективах и организационных структурах на основе сложившейся иерархии социальных статусов. Обратим внимание, что трудовые ценности, традиционно концептуализируемые как внешние (инструментальные), проявляют себя по-разному. Если ценности материальной стабильности прочно связаны с организационной занятостью, то ориентация на не слишком напряженный ритм работы, большой отпуск и удобный график характерна для самостоятельной занятости. Вслед за некоторыми исследователями мы склонны интерпретировать стремление к определенному ограничению трудовых усилий и трудовому комфорту не как проявление лени и низкой трудовой мотивации, а как поиск разумного баланса между работой и жизнью [Gallie et al., 2012].

В целом самостоятельная занятость предоставляет людям свободу выбора, гибкость и контроль, благодаря которым интересная и соответствующая способностям работа может быть удачно вписана в предпочитаемый стиль жизни. Однако самозанятость требует толерантности по отношению к противоречивым социальным оценкам нестандартной трудовой

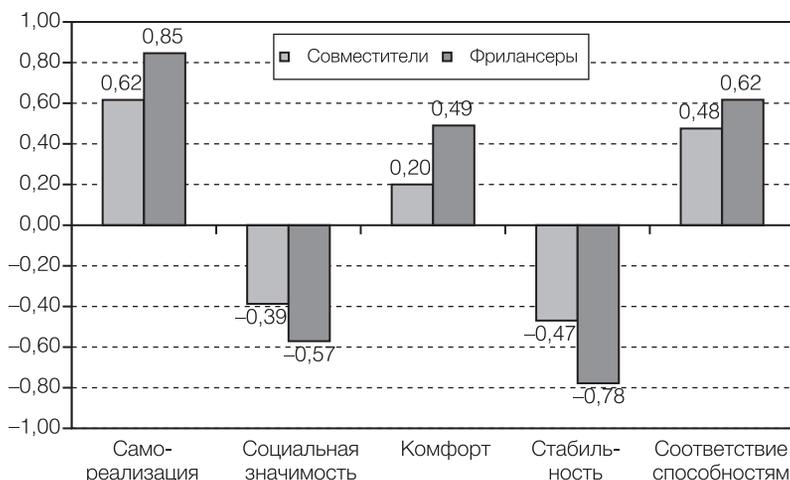


Рис. Результаты мультиномиальной регрессии (референтная группа – штатные сотрудники организаций)

биографии и значительным колебаниям доходов. Организационная занятость, напротив, предоставляет социальный статус и защиту от рыночной нестабильности в обмен на отказ от собственных интересов и интенсификацию трудовых усилий.

Заключение. Механизм соответствия между трудовыми ценностями и формами занятости до конца не ясен. Среди исследователей не прекращаются споры: с одной стороны, человек выбирает работу исходя из своих трудовых ценностей, с другой – трудовая среда оказывает влияние на представления об идеальной работе [Здравомыслов, Ядов, 2003; Kalleberg, Marsden, 2013]. В любом случае, тесная связь между набором трудовых ценностей и формой занятости указывает на важность подобного соответствия для эффективного функционирования личности и социально-экономической системы в целом. Это утверждение согласуется с психологическими теориями соответствия личности социально-трудовой среде (person-environment fit) [Kristof-Brown et al., 2005]. Можно предположить, что люди, чьи трудовые ценности находятся в противоречии с ценностями, типичными для данной формы занятости, менее удовлетворены и менее эффективны в труде, что в итоге подталкивает их к смене работы. Прояснению этих вопросов могут помочь исследования трудовых траекторий как последовательной смены трудовых статусов [Стребков, Шевчук, 2015]. Мы также предлагаем включить в анализ предпринимателей – владельцев бизнеса с наемным персоналом, ценности которых, по нашему предположению, существенно отличаются от ценностей как штатных сотрудников, так и фрилансеров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Давидссон П. Исследуя предпринимательство. Учеб. пособие. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2014.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003.
- Зелински Э. Успех без офисного рабства. Настольная книга фрилансера. М.: Гаятри, 2007.
- Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 45–74.
- Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума "Формирование социальной политики", 17–18 ноября 2008. М., 2009. С. 88–101.
- Пинк Д. Нация свободных агентов. М.: Секрет фирмы, 2005.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. 2008. № 1. С. 23–39.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. Т. 24. № 1. Р. 72–100.

- Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / Отв. ред. В.В. Радаев. Вып. 16. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2015.
- Уайт У.Х. Организационный человек (1, 2 главы) // *Личность. Культура. Общество*. 2002. № 3–4 (13–14). С. 281–302.
- Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб: Питер, 2001.
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (eds). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996.
- Elizur D., Borg I., Hunt R., Beck I.M. The structure of work values: A cross cultural comparison // *Journal of Organizational Behavior*. 1991. Vol. 12. No. 1. P. 21–38.
- Gallie D., Felstead A., Green F. Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006 // *Work Employment Society*. 2012. Vol. 26. No. 5. P. 806–821.
- Halaby C.N. Where Job Values Come from: Family and Schooling Background, Cognitive Ability, and Gender // *American Sociological Review*. 2003. Vol. 68. No. 2. P. 251–278.
- Johnson M.K. Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood // *Social Forces*. 2002. Vol. 80. No. 4. P. 1307–1340.
- Johnson M.K., Mortimer J.T., Lee J.C., Stern M.J. Judgments About Work: Dimensionality Revisited // *Work and Occupations*. 2007. Vol. 34. No. 3. P. 290–317.
- Kalleberg A.L. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction // *American Sociological Review*. 1977. Vol. 42. No. 1. P. 124–143.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. Changing work values in the United States, 1973–2006 // *Social Science Research*. 2013. Vol. 42. No. 2. P. 255–270.
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman R.D., Johnson E.C. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit // *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58. No. 2. P. 281–342.
- Osnowitz D. *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*. Ithaca, New York: Cornell University Press, 2010.
- Ros M., Schwartz S.H., Surkiss S. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work // *Applied Psychology*. 1999. Vol. 48. No. 1. P. 49–71.
- Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions // *Contemporary Educational Psychology*. 2000. Vol. 25. No. 1. P. 54–67.
- Schein E.H. *Career anchors: discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer, 1990.
- Tourangeau R., Edwards B., Johnson T.P., Bates N., Wolter K.M. (eds). *Hard-to-Survey Populations*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.
- Twenge J.M., Cambell S., Hoffman B., Lance C. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing // *Journal of Management*. 2010. Vol. 36. No. 5. P. 1117–1142.
- Turunen T. Work Orientations in Flux? // *European Societies*. 2011. Vol. 13. No. 5. P. 641–662.
- Wrzesniewski A., McCauley C., Rozin P., Schwartz B. Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work // *Journal of Research in Personality*. 1997. Vol. 31. No. 1. P. 21–33.

Work values of self-employment and organization employment

STREBKOV D.O.* , SHEVCHUK A.V.*

*National Research University Higher School of Economics, Russia

Denis O. STREBKOV, Cand. Sci.(Soc.), Senior Research Fellow, National Research University Higher School of Economics, Russia (strebkov@hse.ru); Andrey V. SHEVCHUK, Cand. Sci.(Econ.), Senior Research Fellow, National Research University Higher School of Economics, Russia (shevchuk@hse.ru)

Acknowledgements. This research was supported by RHSF project № 14-03-00585.

Abstract. This study contributes to the debate about “free agent” vs. “organization man” by exploring the work values of freelancers and regular employees. We construct “theoretically representative sample” by using data from two online-surveys conducted at the two leading Russian-Language job-search websites. The first website offers standard office jobs and the second offers jobs for freelancers. First, we compare individual work values of regular employees (N=1599), freelancers (N=2011) and moonlighters (N=2610), who combine freelancing with regular jobs. Second, using principal component analysis we explore the structure of work values. Third, using multinomial logistic regression we test the association between work values and employment statuses. We found that freelancers and employees have distinct sets of work values, while the values of moonlighters are transitional. Freelancers seek job that meets one's abilities, provides intrinsic rewards and allows for comfort working conditions to balance work and life, while employees prefer income, security and social recognition.

Keywords: work values, self-employment, freelancers, moonlighters, employees, nonstandard employment, flexible employment, career, online-survey

REFERENCES

- Arthur M.B., Rousseau D.M. (eds). (1996) *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Davidsson P. (2014) *Issledua predprinimatelstvo* [Researching Entrepreneurship], Moscow: NRU HSE. (In Russ.)
- Elizur D., Borg I., Hunt R., Beck I.M. (1991) The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 12. No. 1: 21–38.
- Gallie D., Felstead A., Green F. (2012) Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006. *Work Employment Society*. Vol. 26. No. 5: 806–821.
- Halaby C.N. (2003) Where Job Values Come from: Family and Schooling Background, Cognitive Ability, and Gender. *American Sociological Review*. Vol. 68. No. 2: 251–278.
- Handy Ch. (2001) *Vremia bezrassudstva. Iskustvo upravleniya v organizatsii budushchego* [The Age of Unreason. New Thinking for a New World], Saint-Petersburg: Piter. (In Russ.)
- Johnson M.K. (2002) Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood. *Social Forces*. Vol. 80. No. 4: 1307–1340.
- Johnson M.K., Mortimer J.T., Lee J.C., Stern M.J. (2007) Judgments About Work: Dimensionality Revisited. *Work and Occupations*. Vol. 34. No. 3: 290–317.
- Kalleberg A.L. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. Vol. 42. No. 1: 124–143.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. (2013) Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*. Vol. 42. No. 2: 255–270.
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman R.D., Johnson E.C. (2005) Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. Vol. 58. No. 2: 281–342.
- Magun V.S. (2006) *Dinamika trudovykh tsennostei rossiiskikh rabotnikov, 1991–2004*. [Dynamics of Work Values of Russian Workers in 1991–2004]. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta* [Russian Journal of Management]. Vol. 4. No. 4: 45–74. (In Russ.)
- Magun V.S. (2009) *Dinamika trudovykh tsennostei rossiiskogo naseleniya (1991–2007)* [Dynamics of Work Values of Russian Population (1991–2007)]. In: *Sotsialno-trudovye otnosheniya: problemy i perspektivy: materialy Pervogo germano-rossiiskogo foruma "Formirovanie sotsialnoi politiki"* [Social and Labor Relations: Problems and Prospects: Proceedings of the First German-Russian Forum "Shaping of Social Policy"], November, 17–18, 2008, Moscow. P. 88–101. (In Russ.)
- Osnowitz D. (2010) *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Pink D. (2005) *Natsiia svobodnykh agentov* [Free Agent Nation], Moscow: Sekret firmy. (In Russ.)
- Ros M., Schwartz S.H., Surkiss S. (1999) Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*. Vol. 48. No. 1. P. 49–71.
- Ryan R.M., Deci E.L. (2000) Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. Vol. 25. No. 1: 54–67.
- Schein E.H. (1990) *Career anchors: discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2008) *Frilansery v informatsionnoi ekonomike: motivatsiya i organizatsiya truda* [Freelancers in the Information Economy: Motivation and Organization of Work]. *Social'naya real'nost'* [Social Reality]. No. 1: 23–39. (In Russ.)
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2015) *Trudovye traektorii samozanyatykh professionalov (frilanserov)* [Work Trajectories of Self-Employed Professionals (Freelancers)]. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. Vol. 24. No. 1: 72–100. (In Russ.)
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V., Spirina M.O. (2015) *Razvitie russkoyazychnogo rynka udalennoy raboty, 2009–2014*. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov) [The development of the Russian-speaking market of remote work, 2009–2014 (Based on Data of the Russian Freelancers Census)]. Ed. by V.V. Radaev. Vol. 16. Moscow: NRU HSE. (In Russ.)
- Tourangeau R., Edwards B., Johnson T.P., Bates N., Wolter K.M., eds. (2014) *Hard-to-Survey Populations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Twenge J.M., Campbell S., Hoffman B., Lance C. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*. Vol. 36. No. 5: 1117–1142.
- Turunen T. (2011) Work Orientations in Flux? *European Societies*. Vol. 13. No. 5: 641–662.
- Whyte W.H. (1956) *The Organization Man*. New York: Simon and Schuster. (In Russ.)
- Wrzesniewski A., McCauley C., Rozin P., Schwartz B. (1997) Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*. Vol. 31. No. 1: 21–33.
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003) *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [A Man and his Work in the Soviet Union Period and after that]. Moscow: Aspekt Press. (In Russ.)
- Zelinski E. (2007) *Uspekhi bez ofitsnogo rabstva. Nastol'naya kniga frilansera* [The Success without Office Slavery. A Handbook of Freelancer], Moscow: Gayatri. (In Russ.)

Received: 13.04.16. Accepted: 03.10.16.