

Часть вторая

Дискурсивные пространства этики

Структура ценностных приоритетов социальных групп*

Артемов Г. П.

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institute of Philosophy of Saint

приоритетов социальных групп, занимающих различное положение в системе профессионального разделения труда¹. Профессиональные группы можно рассматривать в качестве дискурсивных сообществ², поскольку у них наблюдается высокая степень социальной самоидентификации³, обусловленная постоянной речевой коммуникацией⁴, в процессе которой представители определенной профессии обосновывают свои групповые интересы и ценности. Профессиональные группы представляют собой относительно замкнутые и в значитель-

* Статья выполнена при поддержке гранта РГНФ (Проект № 12-03-00420).

¹ Профессиональное разделение труда предполагает обособление людей в зависимости от содержания и вида выполняемых ими работ. См.: Технический словарь. Т. VII. 2010: [Электронный ресурс]: URL: <http://www.ai08.org/index.php/term>.

² См.: Ипатова Н.И. Дискурсивная модель профессионального сообщества. 2010. [Электронный ресурс]: URL: http://ecsocman.hse.ru/data/2010/06/21/1212534497/Ipatova_N3_fin.indd-4.pdf

³ См.: Козырева П. М. Современная конфигурация социальных идентификаций и роль доверия в ее формировании // Социологические исследования. 2008. № 8. С. 34.

⁴ В данной статье дискурс рассматривается как речевая коммуникация (обмен высказываниями). См.: Качанов Ю. Л., Маркова Ю. В. Автономия и структуры социологического дискурса. М., 2010. С. 34–35.

ной степени самовоспроизводящиеся объединения индивидов, обладающие специфической системой схем восприятия, осмысления и оценки явлений социальной реальности, которую представители моральной философии называют «этосом»¹, а представители социологии — «габитусом»². Ценностные приоритеты являются базовым элементом этой системы. Они неразрывно связаны с моральными установками представителей профессиональной группы — отношением их друг к другу и к представителям иных профессиональных групп. Ценностные приоритеты и моральные установки выражают специфику субкультуры, характерной для каждой профессии. Различие субкультур (типов социального действия) обуславливает моральную фрагментацию населения — наличие у отдельных его групп разнородных представлений о правильных и неправильных, приемлемых и неприемлемых поступках³. Такая фрагментация порождает кризисные явления в сфере межличностных и межгрупповых отношений, наличие которых выявлено российскими социологическими центрами⁴.

Эмпирическую базу анализа ценностных приоритетов профессиональных групп составляют данные Европейского социального исследования (European Social Survey — ESS)⁵. В статье используется список профессиональных групп, который содержится в материалах Европейского социального исследования (переменная «Как называется Ваша профессия?» в базе ESS-2008. URL: www.ess-ru.ru).

¹ См.: Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Этос среднего класса. Нормативная модель и отечественные реалии. Научно-публицистическая монография. Тюмень, 2000. С. 37.

² См.: Бурдьё П. Структуры. Габитус. Практика // Современная социальная теория. Бурдьё. Гидденс. Хабермасс. Новосибирск, 1995. С. 18.

³ О критериях отличия правильных и неправильных поступков см.: Мур Дж.-Э. Природа моральной философии. М., 1999. С. 216–217, 227–228.

⁴ См.: Петухов В. В. Общественная мораль и государство // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. Информация и анализ. 2005. № 4. С. 7–8; Чего боятся россияне? / Рук. М. К. Горшков. 2008 // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии Российской академии наук. 2008. Вып. № 6. С. 69–70. [Электронный ресурс]: URL: http://www.isras.ru/index.php?page_id=960.

⁵ Это исследование охватывает страны Европейского Союза, а также Россию и Украину. В базах данных каждой из волн этого исследования (2002, 2004, 2006, 2008, 2010 гг.) имеется блок, включающий переменные, характеризующие социальные ценности и моральные установки населения различных стран, регионов и социальных групп. В этой статье будут использоваться данные 4-й волны ESS (2008 г.).

Концептуальной основой анализа является концепция динамических отношений между мотивационными типами ценностей Шаломы Шварца¹. Концепция и методика Ш. Шварца подробно описана В. А. Карандашевым². На основе этой концепции и методики разработан ценностный блок Европейского социального исследования³. В соответствии с концепцией Шварца, ценности в данной статье рассматриваются как упорядоченные по важности убеждения в желательности определенных целей и действий, способствующих достижению этих целей.

В ESS используется только часть методики Ш. Шварца — «профиль личности», включающий описания различных видов поведения людей⁴. Эти виды поведения сгруппированы в 10 мотивационных типов, отличающихся друг от друга целевыми ориентациями: **власть** — богатство и уважение окружающих; **достижение** — личный успех и демонстрация своих способностей; **гедонизм** — удовольствие от занятий и приятное времяпрепровождение; **стимуляция** — поиск приключений и новых занятий; **самостоятельность** — независимость принятия решений и творческий подход к делу; **универсализм** — понимание других людей, одинаковое отношение к каждому человеку и забота об окружающей среде; **доброта** — помощь окружающим и верность друзьям; **традиция** — уважение обычаев и скромность; **конформность** — соблюдение правил и избежание поступков, которые могут вызвать осуждение других людей; **безопасность** — избежание угроз для своей жизни и потребность в защите со стороны государства.

Мотивационные типы ценностей образуют круговую структуру, все части (секторы) которой группируются по двум биполярным измерениям: открытость изменениям — консерватизм; самовозвышение — самотрансцендентность (см. рис. 1, стр. 106).

Источники: в данной статье используются другие названия этих измерений: самообновление — самосохранение; самоутверждение⁵ —

¹ Schwartz S.H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations [Chapter 7 in the Questionnaire Development Report of the European Social Survey]: URL: <http://www.europeansocialsurvey.org>.

² Карандашев В. А. Методика Шварца для изучения ценностей личности. Концепция и методическое руководство. СПб., 2004.

³ Документация и данные этого проекта размещены на сайте Норвежского архива социальных наук. URL: <http://www.ess.nsd.nib.no>.

⁴ См.: Карандашев В. Н. Указ. соч. С. 63-67.

⁵ Это название предложили В. С. Магун и М. Г. Руднев. См.: Магун В. С., Руднев М. Г. Жизненные ценности российского населения: сходства и от-

самоограничение. Такая трактовка исходных терминов, предложенных Ш. Шварцем, основана на обобщении коммуникативного значения описаний поведения, входящих в мотивационные типы, располагающиеся вокруг концов оси каждого измерения. Самообновление включает стимуляцию и самостоятельность; самосохранение — конфликтность, традиции и безопасность. Самоутверждение включает власть и достижения; самоограничение — универсализм и доброту. Ценности гедонизма содержат в себе элементы самообновления и самоутверждения.

Согласно концепции Ш. Шварца, мотивационные типы могут находиться в отношениях конфликта или совместимости. Конфликтующие ценности располагаются в противоположных секторах модели, совместимые ценности — по соседству друг с другом. По мере удаления мотивационных типов друг от друга уменьшается степень их совместимости и увеличивается степень их конфликтности. Так, например, стремление помогать другим людям противостоит стремлению к личному успеху, а стремление к новому в жизни и работе противостоит стремлению к соблюдению установившихся обычаев. В то же время стремление помогать другим людям согласуется со стремлением соблюдать установившиеся обычаи, а стремление к личному успеху согласуется со стремлением к новизне. Моральный аспект этих стремлений заключается в характере ориентации человека на других людей. Николай Гартман отмечал, что соотнесенность с чужой личностью является отличительным признаком моральных ценностей¹.

Описания видов поведения, включенные в Европейское социальное исследование, распределяются по измерениям и мотивационным типам следующим образом (см. табл. 1, стр. 112).

В процессе опроса респонденту предлагалось определить по 6-ти балльной шкале, в какой степени похож на него человек, характеристика которого содержится в каждом из перечисленных выше описаний от «очень похож на меня» до «совсем не похож на меня»².

В статье используется обобщенный перечень социально-профессиональных групп, составленный на основе списка из 245

личия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. 2008. № 1.

¹ См.: Гартман Н. Этика. СПб., 2002. С. 195.

² В статье применяется последовательность балльных оценок, обратная той, которая содержится в анкете и базе ESS.

профессий, содержащегося в базе 4-й волны (2008 г.) ESS. В этот перечень включены: руководители, конторские служащие, инженеры, врачи, преподаватели, продавцы, строители, слесари, операторы, полеводы и животноводы¹. Отбор этих групп производился в соответствии с концепцией изменения социальной структуры при переходе от индустриальной стадии к постиндустриальной, которую разработал Дэниел Белл в рамках своей теории становления постиндустриального общества². Белл включает в социальную структуру этого общества профессионалов (научное, технологическое, административное и культурологическое сословия); техников и полупрофессионалов; служащих и торговых работников; ремесленников и полуквалифицированных рабочих (см. таб. 1, стр. 272).

При этом он отмечает, что основным классом формирующегося общества становятся профессионалы³. Это суждение необходимо учитывать при анализе ценностных приоритетов социально-профессиональных групп в условиях современной России, которая находится в процессе перехода от индустриальной стадии к постиндустриальной и которой предстоит осуществить постмодернизацию всех сторон жизни в ближайшие десятилетия⁴. Профессионалы⁵, образующие ядро нового среднего класса, по мнению российских социологов, являются «движущей силой постиндустриализации», способной «внести основной вклад в общественный прогресс»⁶.

¹ Переменные, обозначающие эти профессиональные группы, были конструированы на основе альтернатив переменной f25.

² Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М., 1989.

³ См.: Там же. С. 168, 501-502.

⁴ О факторах и последствиях постмодернизации см.: Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. М., 2011.

⁵ В российской социологии эта социальная категория называется специалистами.

⁶ См.: Чепуренко А. Ю. Средний класс в российском обществе: критерии выделения, социальные особенности (вступительное слово) // Средний класс в современном российском обществе / под ред. М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой, А. Ю. Чепуренко. М., 1999; Хахулина Л. Субъективный средний класс: доходы, материальное положение, ценностные ориентации // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1999. № 2. С. 33; Дилигенский Г. Г. Люди среднего класса. 2002. С. 24. [Электронный ресурс]: URL: http://bd.fom.ru/report/map/special/435_15452/b02052401.

Характерная для постмодернизации неопределенность социокультурных изменений обуславливает усложнение фрагментации общественных структур и увеличение многовариантности их развития. Это ведет к мультикультурализму — образованию множества равнозначных способов адаптации к условиям жизни, к замене одномерного человека эпохи модернизации многомерным человеком, умеющим пользоваться всеми имеющимися в арсенале культуры средствами реализации своих целей. В постиндустриальном обществе преобладают люди со смешанным типом культуры, включающим традиционные и новые структуры сознания и поведения. Это обуславливает формирование перекрестной социальной идентификации индивидов, основанной на солидарности с разными наборами ценностей, характерными для тех локальных сообществ, членом которых является человек. Многомерный человек обладает большей степенью свободы в выборе форм коммуникации с другими людьми и конструировании социальной реальности. Мультикультурализм предполагает развитие ценностной рациональности, способствующей росту социального согласия и взаимопонимания. Кросснациональные исследования свидетельствуют о том, что в странах с большим уровнем постмодернизации наблюдается более высокий уровень межличностного доверия¹. Доверие большинству людей (генерализованное доверие)² способствует формированию *культуры понимания*, которая приходит на смену культуре конфронтации, характерной для индустриальной стадии развития. Культура понимания играет решающую роль в установлении социального согласия и солидарности в условиях возрастающей фрагментации ценностного пространства.

В постиндустриальном обществе наряду с процессами фрагментации наблюдается стремление к преодолению унаследованной от индустриальной стадии социальной и ценностной поляризации и образованию комбинированных (смешанных) ценностных ориентаций. Анализ данных социологических опросов, проведенных в рамках Всемирного исследования ценностей в период с 1973 по 1993 гг. (переход от индустриальной стадии к постиндустриальной в наиболее развитых обществах), свидетельствует о преобладании доли людей с комбинированными ценностными ориентациями в ве-

¹ См.: Рукавишников В. О. Межличностное доверие: измерение и межстрановые сравнения // Социологические исследования. 2008. № 2.

² Uslaner E.-M. The Moral Foundations of Trust. Cambridge University Press, 2002. P. 2; Рукавишников В. О. Указ. соч. С. 18.

дущих европейских странах¹. Рональд Инглхарт на основе обобщения опыта изучения ценностной динамики периода постмодернизации утверждает, что появление новых ценностей означает «не оборачивание полярностей, а смену приоритетов»². Старые ценности не превращаются в антиценности, они остаются в системе ценностных ориентаций населения постиндустриальных стран, однако в этой системе им придается менее высокий приоритет, чем новым ценностям, соответствующим изменившимся условиям жизни. Постмодернизация означает не замену старых ценностей новыми ценностями, а установление баланса традиционных и современных ориентаций в структуре ценностного сознания населения, и, прежде всего, тех его групп, которые играют главную роль в осуществлении необходимых социальных изменений.

С точки зрения аксиологического варианта этической теории, разработанного Николаем Гартманом, такой ценностный синтез означает не вытеснение одной ценностью другой, а образование новой ценности на основе двух противостоящих друг другу. Она уже представляет собой ценность более высокого порядка в сравнении с двумя исходными. Она порождает новый тип межличностных отношений и новый тип личности. Ценностный синтез связан с межличностным синтезом, который «охватывает в своем единстве не только две ценности, но и двух носителей ценностей, две личности, и как две ценности в синтезе превращаются в одну, так и две личности становятся ее единым носителем; как эта одна ценность является более высокой, так и ее носитель — более сложным»³.

С учетом приведенных выше методологических замечаний можно предположить, что склонность части населения к сочетанию разнородных ценностей должна сопровождаться образованием у определенных социальных групп смешанных ценностных приоритетов, соответствующих требованиям постмодернизации. В первую очередь это относится к тем профессиональным группам, действия которых вносят решающий вклад в общественный прогресс.

У социальных групп, рассматриваемых в статье, наблюдается различная степень идентификации с людьми своей профессии (см. рис. 2, стр. 106).

¹ Value Change in Global Perspective // Paul R. Abramson and Ronald Inglehart. The University Michigan Press. 1995. P. 13-14.

² Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. 1997. № 4. С. 16.

³ Гартман Н. Указ. соч. С. 527.

На рис. 2 видно, что у врачей, инженеров, преподавателей и конторских служащих доля респондентов, часто идентифицирующих себя со своей профессией, существенно (на 4 % и более) выше среднего значения этого показателя (61 %). У продавцов, слесарей, строителей и операторов эта доля приблизительно равна среднему значению, а у полеводов и овощеводов и руководителей она существенно (на 4 % и более) ниже среднего значения этого показателя. Следует отметить, что значение показателя профессиональной идентификации у перечисленных социальных групп (61 %) существенно выше среднего значения этого показателя (53,2 %)¹. Степень идентификации с «людьми своей профессии» (по альтернативе «часто») намного выше, чем степень идентификации с «людьми такого же достатка» (44,8 %), с «людьми своей национальности» (42,3 %), с «людьми своей веры» (30,3 %), с «людьми, близкими по политическим взглядам» (23 %)².

Для определения специфики ценностных приоритетов выделенных выше профессиональных групп можно использовать процедуру вычисления z-значений — величин, которые выражают степень и направление отличия балльных оценок³ по каждой профессиональной группе от средних балльных оценок по всей выборке (см. рис. 3, стр. 107).

Для детального анализа соотношения ценностных приоритетов профессиональных групп необходимо рассмотреть последовательность расположения (по степени значимости) мотивационных типов у представителей каждой группы (см. рис. 4, стр. 107).

На основе анализа величин и знаков z-значений можно определить ранги мотивационных типов у каждой профессиональной группы (см. табл. 2, стр. 114).

Анализ конфигурации графика каждой из профессиональных групп позволяет сделать вывод о том, что у каждой группы существует своя иерархия мотивационных типов ценностей. Особенно явные различия наблюдаются в области наиболее значимых ценностей (1–3 места в иерархии) и наименее значимых ценностей (8–10 мес-

¹ См.: Козырева. Указ. соч. С. 30.

² Там же.

³ Положительные величины z-значений свидетельствуют о том, что групповые балльные оценки выше средних, а отрицательные величины — о том, что групповые оценки ниже средних. Эти оценки выражают степень идентификации представителей профессиональных групп с видами поведения, характерными для различных мотивационных типов ценностей.

та). Данные, приведенные на рис. 4 и в табл. 2, свидетельствуют о наличии существенных различий ценностных приоритетов практически у всех рассматриваемых профессиональных групп.

Для руководителей наиболее значимыми (1, 2 и 3 места) являются ценности конформности (соблюдение правил поведения), достижения (личный успех и демонстрация способностей) и власть (богатство и подчинение окружающих). Для конторских служащих главными приоритетами являются безопасность (отсутствие угроз), доброта (помощь окружающим и верность друзьям) и конформность. У инженеров на первом месте гедонизм (удовольствие от занятий и приятное времяпрепровождение), на втором — самостоятельность (независимость принятия решений и творческий подход к делу), на третьем — власть. У преподавателей наиболее важными считаются ценности самостоятельности, доброты и конформности. Врачи главный приоритет отдают ценностям стимуляции (поиск новых занятий и полной жизни), достижения и конформности. Слесари отдают предпочтение доброте, стимуляции и самостоятельности. Продавцы и строители предпочитают ценности гедонизма, стимуляции и власти. Для операторов, полеводов и овощеводов главными являются ценности традиции, безопасности и универсализма. Из всех перечисленных групп только у операторов, полеводов и животноводов полностью совпадают наиболее значимые ценности, хотя в области среднезначимых и наименее значимых ценностей и у них также наблюдаются существенные различия. Эти данные подтверждают предположение о наличии у профессиональных групп относительно обособленных «ценностных миров»¹, которые обуславливают специфику их морального сознания и поведения.

Сопоставление полученных данных с моделью Шварца свидетельствует о том, что в число ценностных приоритетов руководителей, врачей, преподавателей и слесарей входят мотивационные типы, относящиеся к противоположным измерениям. У руководителей к наиболее значимым типам относятся конформность и достижение, у преподавателей — самостоятельность и конформность, у врачей — стимуляция и конформность, у слесарей — доброта и стимуляция. У остальных групп в число главных ценностных приоритетов входят мотивационные типы, которые в модели Шварца согласуются друг с другом. В то же время нужно учитывать, что внутренне непротиворе-

¹ См.: Парамонова С.П. Динамика морального сознания. Введение в социологию морали. Пермь, 2006. С. 11-14.

чивые приоритеты части профессиональных групп представляют исключаящие друг друга измерения ценностей. Так, например, приоритетные мотивационные типы конторских служащих, операторов, полеводов и животноводов (безопасность, традиция, конформность, доброта и универсализм) выражают ориентацию на самосохранение и самоограничение, а приоритетные мотивационные типы инженеров, продавцов и строителей (гедонизм, самостоятельность, стимуляция и власть) — ориентацию на самообновление и самоутверждение (см.: рис. 1 и табл. 1). Получается, что целевые ориентации этих профессиональных групп относятся к диаметрально противоположным (в модели Шварца) измерениям. Можно сказать, что эти две пары измерений выражают противостоящие друг другу ценности выживания (самосохранение и самоограничение) и самовыражения (самообновление и самоутверждение)¹.

Этот ценностный раскол (поляризация целевых ориентаций) отражает изменение условий жизни, обусловленное переходом от индустриальной стадии развития общества к постиндустриальной. Инглхарт отмечает, что новые ценности и соответствующие им новые модели поведения появляются, прежде всего, у молодого поколения, выросшего в изменившихся условиях². С этой точки зрения важно определить возрастной состав рассматриваемых профессиональных групп (см. табл. 3, стр. 115).

В табл. 3 видно, что у конторских служащих, операторов, полеводов и овощеводов доля пожилых людей превышает среднее значение этого показателя, а у инженеров, продавцов и строителей доля этих людей ниже среднего значения. Этот факт отчасти объясняет преимущественную ориентацию трех последних профессиональных групп на ценности самовыражения и преимущественную ориентацию трех первых профессиональных групп на ценности выживания.

В отличие от ценностных приоритетов перечисленных профессиональных групп, ценностные приоритеты руководителей, врачей, преподавателей и слесарей основаны на сочетании ориентаций на цели, соответствующие противоположным измерениям модели Шварца: соблюдение существующих правил поведения и поиск нового; одинаковое отношение ко всем людям и личный успех; соблюдение

¹ См.: Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. М., 2011. С. 18–19.

² Там же. С. 43, 59.

общепринятых правил и независимость принятия решений; помощь окружающим и личное благополучие. У всех этих групп доля среднего поколения превышает среднее значение данного показателя (табл. 3). Получается, что относительное преобладание младшего поколения в профессиональной группе обуславливает ее преимущественную ориентацию на ценности самовыражения, в то время как относительное преобладание старшего поколения обуславливает преимущественную ориентацию профессиональной группы на ценности выживания. Относительное преобладание среднего поколения обуславливает преимущественную ориентацию профессиональной группы на сочетание ценностей самовыражения и выживания, т. е. синтез противоположных ценностей. Комбинированный характер ценностных ориентаций части профессиональных групп способствует формированию баланса противоположных ценностных ориентаций остальных профессиональных групп и обеспечивает тем самым культурные предпосылки перехода от индустриальной стадии к постиндустриальной. Важно учитывать, что сам переход к постиндустриальному обществу означает не вытеснение элементов индустриального и даже доиндустриального общества, а дополнение их новыми элементами, соответствующими изменившимся условиям жизни¹. Рост удельного веса людей с комбинированными ценностными ориентациями способствует преодолению унаследованной от индустриальной стадии развития общества поляризации ценностей и замене ее фрагментацией.

Промежуточное положение профессиональных групп с комбинированными ценностными приоритетами подтверждается результатами факторного анализа, проведенного на основе сконструированной базы, в которой в качестве наблюдений рассматривались профессиональные группы, а в качестве переменных — мотивационные типы ценностей (см. рис. 5, стр. 111).

Сопоставление данных рис. 5 и табл. 2 дает дополнительную информацию о соотношении приоритетов профессиональных групп, ориентирующихся преимущественно на ценности самовыражения и на комбинированные ценности. Руководители (сочетающие ценности самовыражения и выживания) по степени ориентации на ценности самовыражения даже превосходят инженеров, продавцов и строителей, у которых в систему главных приоритетов входят только ценности самовыражения. Преподаватели, приоритеты которых также объединяют ценности выживания и самовыражения, по степени ориентации на последние почти не уступают инженерам, а врачи и

¹ Белл Д. Указ. соч. С. 468.

слесари — продавцам и строителям. В наибольшей степени привержены преимущественно ценностям выживания полеводы, животноводы, операторы и конторские служащие. У них только часть ценностей самовыражения (власть и гедонизм у конторских служащих, самостоятельность и достижение у операторов, достижение и власть у полеводов и овощеводов) попала в число среднезначимых (4–7 ранги). Поэтому на графике они располагаются ниже всех других групп (особенно полеводы и животноводы). В то же время у профессиональных групп, приверженных преимущественно ценностям самовыражения, в число среднезначимых ценностей входит часть ценностей выживания (безопасность и универсализм у инженеров, безопасность и доброта у продавцов, конформность и традиция у строителей). Полярные позиции по первому фактору занимают руководители, с одной стороны, а полеводы и овощеводы, с другой. Все остальные группы располагаются между ними.

Анализ взаимного расположения профессиональных групп вокруг оси второго фактора позволяет утверждать, что инженеры ориентируются на ценности самосохранения и самоограничения почти в такой степени, как слесари и преподаватели, а руководители — почти в такой же степени, как операторы, полеводы и овощеводы. Полярные позиции по этому фактору занимают только строители и продавцы, с одной стороны, а конторские служащие, с другой. Все прочие группы располагаются между ними.

Эти данные свидетельствуют о том, что для всех рассматриваемых профессиональных групп в той или иной степени значимы противоположные ценности, что они не относятся к ним как к антиценностям, а только отдают им больший или меньший приоритет. В то же время у части профессиональных групп эти противоположные ценности входят в число главных приоритетов. Такая структура ценностных приоритетов служит показателем основаным на сочетании разнородных целевых ориентаций, которые представителями различных профессиональных групп рассматриваются как «в равной степени необходимые для нормальной жизни не только страны в целом, но и отдельного человека».¹

В то же время нельзя не учитывать, что существующие групповые различия в области ценностных приоритетов обуславливают разные типы отношений между людьми. Это касается, прежде всего, профессиональных групп, ценностные приоритеты которых имеют противоположный характер (табл. 2).

¹ Петухов В. В. Демократия участия и трансформация России. М., 2007. С. 27.

Приоритеты продавцов и строителей обуславливают их установку на достижение личного материального благополучия и доминирование над окружающими, а приоритеты операторов, полеводов и овощеводов определяют их установку на равные возможности для всех и понимание других людей. Первые хотят выделяться среди окружающих, а вторые стараются не привлекать к себе внимания. Инженеры отличаются даже от групп со сходными приоритетами (продавцов и строителей). Они предпочитают самостоятельность (независимость от других людей), которая у продавцов и строителей попала в число среднезначимых типов. Точно так же отличаются от операторов, полеводов и овощеводов конторские служащие. Для них важна помощь окружающим (доброта) и соблюдение правил поведения (конформность), которые у операторов, полеводов и овощеводов попали в число среднезначимых ценностей.

Важно также учитывать структуру наименее значимых мотивационных типов у перечисленных профессиональных групп. Для инженеров, продавцов и строителей к таким типам относятся универсализм (равноправие и понимание других людей) и традиция (соблюдение обычаев), а для конторских служащих, операторов, полеводов и овощеводов к этим типам относятся самостоятельность, власть и стимуляция (наиболее значимые типы для трех первых групп). Даже однотипные групповые ориентации не исключают существенных различий в структуре наименее значимых ценностей. Для инженеров и продавцов наименьшее значение имеет соблюдение правил поведения и обычаев, а для строителей — отсутствие угроз со стороны окружающих. Помощь окружающим для инженеров и строителей наименее важна, а у продавцов она входит в число среднезначимых ценностей.

У профессиональных групп с комбинированными ценностными приоритетами также имеются существенные различия, обусловленные несовпадением иерархии мотивационных типов. Руководители и врачи больше всего ценят соблюдение правил поведения и личный успех, преподаватели и слесари — независимость от других людей и помощь окружающим. К числу наименее значимых ценностей руководители относят отсутствие угроз со стороны окружающих, преподаватели и врачи — соблюдение обычаев, а слесари — подчинение окружающим (один из главных приоритетов руководителей).

Подобные различия наблюдаются у всех перечисленных профессиональных групп и в области среднезначимых ценностей. Здесь у всех групп сочетаются мотивационные типы, принадлежащие к разным измерениям (см.: рис. 1 и табл. 1). Конторские служащие ориентируются одновременно на универсализм и власть, инженеры — на

стимуляцию и безопасность, врачи — на доброту и власть, слесари — универсализм и достижение, продавцы — на достижение и доброту, строители — на самостоятельность и конформность, операторы, полеводы и овощеводы — на доброту и достижение. Следует отметить, что, несмотря на комбинированный характер среднестатистических ценностных ориентаций перечисленных профессиональных групп, они предпочитают *разные сочетания* этих ориентаций.

Подобные несовпадения структур ценностных приоритетов профессиональных групп обуславливают наличие у них позитивной идентификации с ценностями своей группы и негативной идентификации с ценностями других групп. Это порождает недоверие в отношениях между группами. Известно, что чем больше люди привержены специфическому набору ценностей своей социальной группы (профессиональной, политической, этнической, религиозной), тем меньше они доверяют представителям других групп¹. Чем в большей степени люди идентифицируют свои индивидуальные ценностные приоритеты с приоритетами своей профессиональной группы, тем в меньшей степени они принимают ценностные приоритеты других профессиональных групп и тем меньше они доверяют им.

Согласно данным ESS, в 2008 г. в России в той или иной степени доверяли большинству людей только 26 % опрошенных, в то время как в среднем по всем европейским странам удельный вес таких людей составлял 42 %². Практически у всех профессиональных групп наблюдался приблизительно такой же уровень межличностного доверия. Выявленная в ходе проведенного анализа эмпирических данных ценностная фрагментация служит одной из причин преобладания «культуры недоверия» над «культурой доверия» в отношениях между людьми, характерного для населения ряда постсоциалистических стран³. В то же время, обнаруженное в процессе исследования стремление части представителей профессиональных групп к сочетанию разнородных целевых ориентаций создает субъективные предпосылки для ценностной консолидации и повышения уровня взаимопонимания и доверия.

¹ Uslaner Eric M. The Moral Foundations of Trust. Cambridge University Press, 2002. P. 16–17.

² Артемов Г. П. Моральные установки и ценности населения России в европейском контексте // Вестник СПбГУ. 2011. Вып. 2. Сер. 6. С. 5.

³ Sztompka P. Trust: a cultural resource (Background paper for the project “Honesty and Trust”). P. 4, 16. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.colbud.hu/honesty-trust/sztompka/pub01.doc>.

Таблицы, рисунки, диаграммы

Рис. 1. Теоретическая модель отношений между мотивационными типами ценностей¹

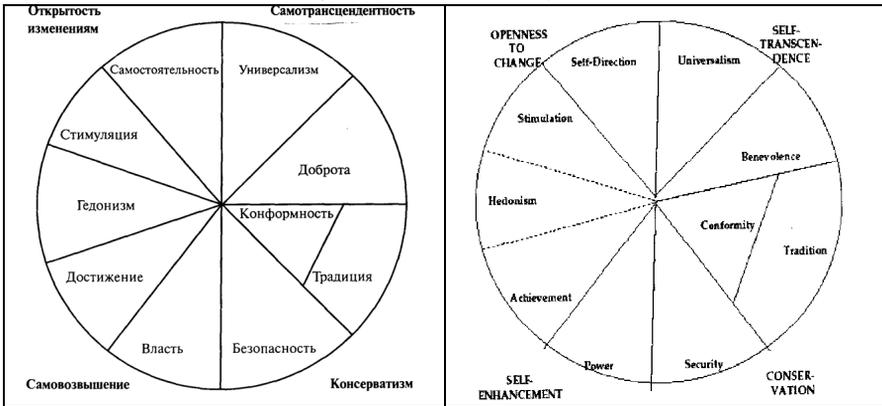
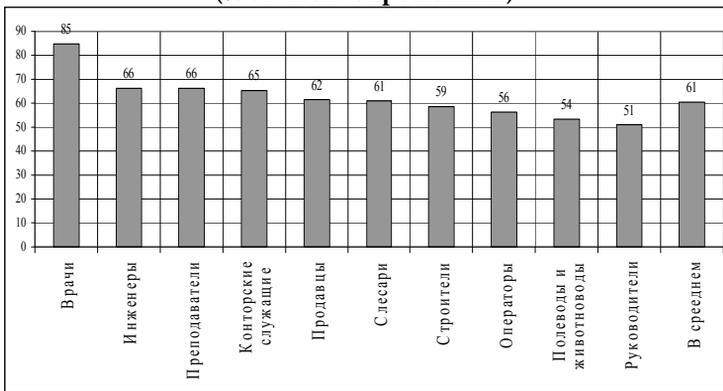


Рис. 2. Степень идентификации с людьми своей профессии² (% от числа опрошенных)³



Вопрос: «Как часто Вы ощущаете близость с людьми той же профессии?». Альтернативы ответа: 1. «Часто»; 2. «Иногда»; 3. «Никогда».

¹ См.: Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности. Концепция и методическое руководство. СПб., 2004. С. 31; Schwartz S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations [Chapter 7 in the Questionnaire Development Report of the European Social Survey]. P. 270. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.europeansocialsurvey.org>.

² Источник: ЦЕССИ. Всероссийский опрос в рамках 4-й волны (2008 г.) Европейского социального исследования. 2501 чел. База: Data_ESS_volna_4-28_stran-na-russkom. [Электронный ресурс]: URL: www.ess-ru.ru.

³ Приводятся данные только по альтернативе: «Часто».

Рис. 3. Ценностные приоритеты профессиональных групп (z-значения)¹

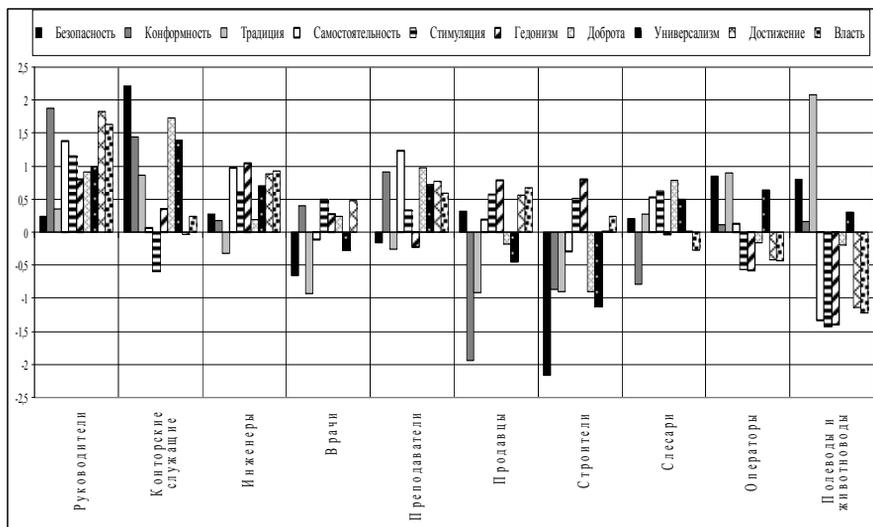
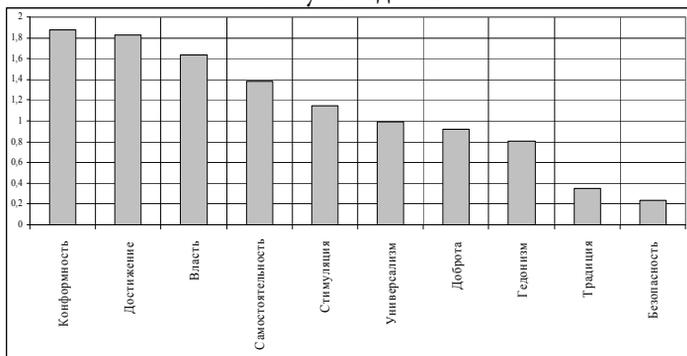


Рис. 4. Ценностные приоритеты социально-профессиональных групп (z-значения)²

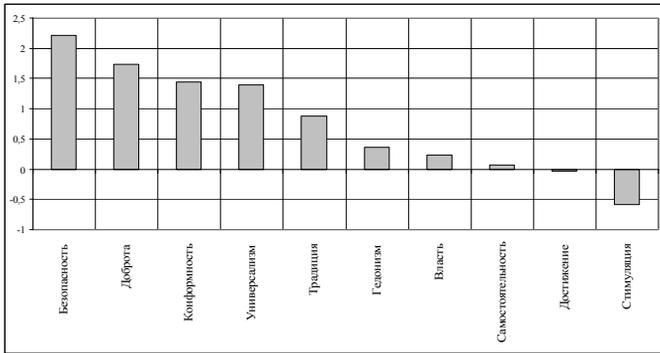
4.1. Руководители



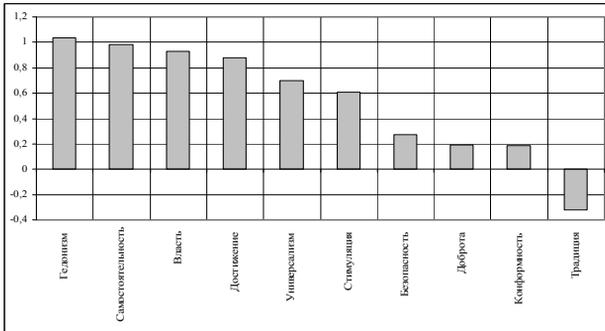
¹ Источник: ЦЕССИ. Всероссийский опрос в рамках 4-й волны (2008 г.) Европейского социального исследования. 2501 чел. Российская часть базы ESS4e02. URL: <http://ess.nsd.uib.no/ess>.

² Там же. Операторы станков, установок, машин, оборудования.

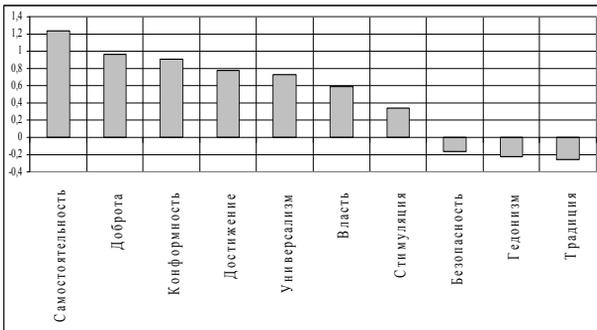
4.2. Контрорские служащие



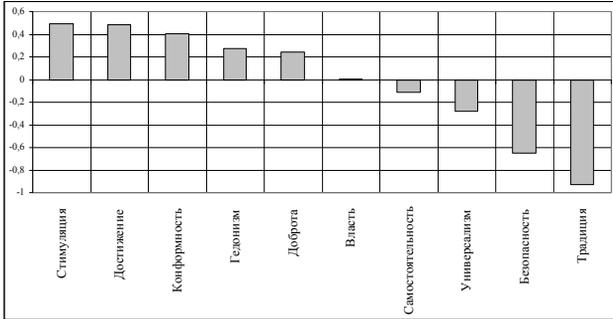
4.3. Инженеры



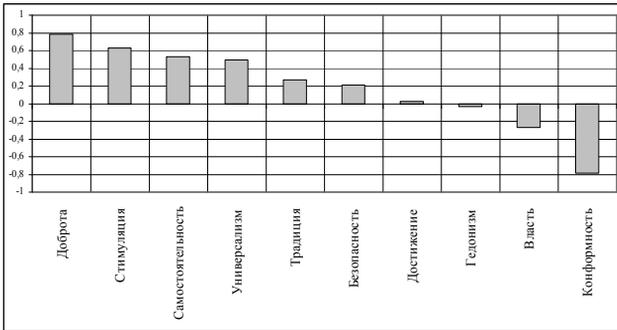
4.4. Преподаватели



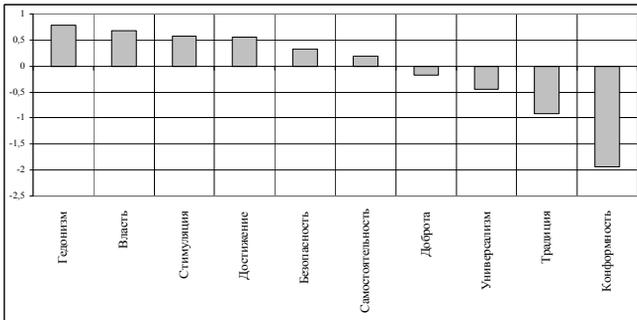
4.5. Врачи



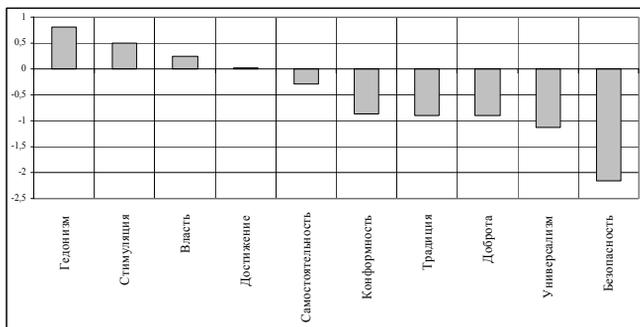
4.6. Слесари



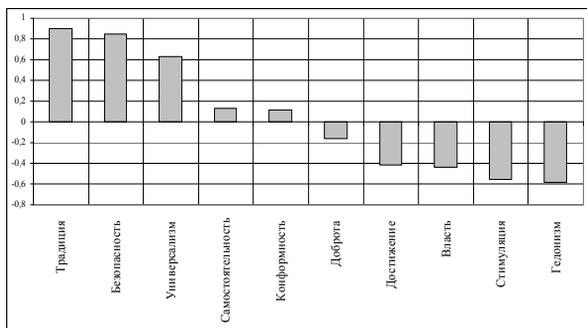
4.7. Продавцы



4.8. Строители



4.9. Операторы



4.10. Полеводы и животноводы

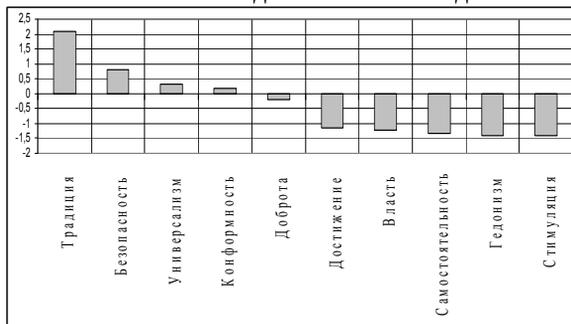
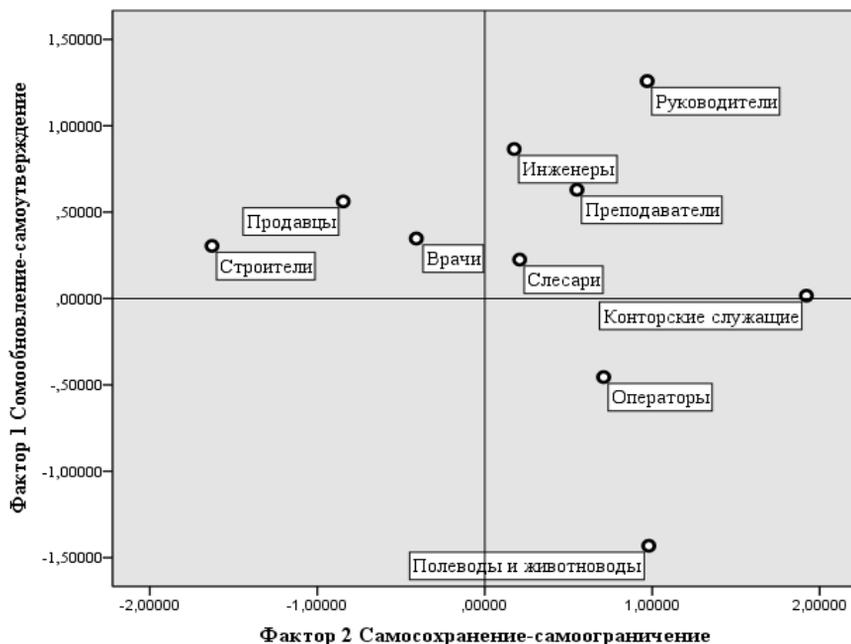


Рис. 5. Профессиональные группы в ценностном пространстве¹



¹ В процессе анализа выделились два фактора, в состав которых входят переменные (с максимальными нагрузками), означающие мотивационные типы соответствующих измерений: самообновление — самоутверждение (собственный вес равен 4,9) и самоосохранение — самоограничение (собственный вес 3,6). Первый фактор в 1,4 раза сильнее влияет на дифференциацию ценностных приоритетов профессиональных групп. Источник: ЦЕССИ. Всероссийский опрос в рамках 4-й волны (2008 г.) Европейского социального исследования. 2501 чел. Российская часть базы: ESS4e02. [Электронный ресурс]: URL: <http://ess.nsd.uib.no/ess/>.

**Таблица 1. Распределение описаний видов поведения
по мотивационным типам ценностей¹**

ИЗМЕРЕНИЯ	МОТИВАЦИОННЫЕ ТИПЫ ЦЕННОСТЕЙ	ОПИСАНИЯ ВИДОВ ПОВЕ- ДЕНИЯ
Самосохранение	Безопасность	<p><i>Для него важно жить в безопасном окружении. Он избегает всего, что может угрожать его безопасности².</i></p> <p>Для него важно, чтобы государство обеспечивало его безопасность во всех отношениях. Он хочет, чтобы государство было сильным и могло защитить своих граждан.</p>
	Конформность	<p>Он убежден, что люди должны делать то, что им говорят. Он считает, что люди всегда должны следовать правилам, даже если никто за этим не следит.</p> <p><i>Для него важно всегда вести себя правильно. Он старается не совершать поступков, которые другие люди могли бы осудить.</i></p>
	Традиции	<p>Для него важно быть простым и скромным. Он старается не привлекать к себе внимание.</p> <p><i>Он ценит традиции. Он старается следовать религиозным и семейным обычаям.</i></p>

¹ Формулировки описаний видов поведения взяты из раздела аналитического доклада о результатах 3-й волны ESS (2006 г.): Магун В. С., Руднев М. Г. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Европейское социальное исследование: изучение базовых социальных, политических и культурных изменений в сравнительном контексте. Россия и 25 стран Европы. Аналитический доклад. М., 2008. С. 67. URL: <http://www.ess-ru.ru/index.php?id=339>.

² Курсивом выделены описания видов поведения, которые Ш. Шварц отобрал в качестве основных для каждого мотивационного типа (См.: Shalom H. Schwartz. Basic Personal Values. Report to the National Election Studies Board. Based on the 2006 NES Pilot Study. Mach 2007. URL: <http://www.electionstudies.org>).

ИЗМЕРЕНИЯ	МОТИВАЦИОННЫЕ ТИПЫ ЦЕННОСТЕЙ	ОПИСАНИЯ ВИДОВ ПОВЕДЕНИЯ
Самообновление	Самостоятельность	Для него важно придумывать что-то новое и подходить ко всему творчески. Он любит делать все по-своему, своим, оригинальным способом. <i>Для него важно самому решать, что делать. Ему нравится быть свободным и не зависеть от других.</i>
	Стимуляция	Ему нравятся неожиданности, он всегда старается найти для себя новые занятия. Он считает, что в жизни важно попробовать много разного. <i>Он ищет приключений, и ему нравится рисковать. Он хочет жить полной событиями жизнью.</i>
	Гедонизм	Он ищет любую возможность повеселиться. Для него важно заниматься тем, что доставляет ему удовольствие. <i>Для него важно хорошо проводить время. Ему нравится баловать себя.</i>
Самоутверждение	Достижение	Для него важно показать свои способности. Он хочет, чтобы люди восхищались тем, что он делает. <i>Для него очень важно быть успешным. Он надеется, что люди признают его достижения.</i>
	Власть	Для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и дорогих вещей. <i>Для него важно, чтобы его уважали. Он хочет, чтобы люди делали то, что он скажет.</i>
Самоограничение	Доброта	Для него очень важно помогать окружающим людям. Он хочет заботиться о их благополучии. <i>Для него важно быть верным своим друзьям. Он хочет посвятить себя близким людям.</i>

ИЗМЕРЕНИЯ	МОТИВАЦИОННЫЕ ТИПЫ ЦЕННОСТЕЙ	ОПИСАНИЯ ВИДОВ ПОВЕДЕНИЯ
	Универсализм	<p>Для него важно, чтобы с каждым человеком в мире обращались одинаково. Он убежден, что у всех должны быть равные возможности в жизни.</p> <p>Для него важно выслушать мнение других, отличающихся от него людей. Даже если он не согласен с ними, он все равно хочет понять их точку зрения.</p> <p>Он твердо верит, что люди должны беречь природу. Для него важно заботиться об окружающей среде.</p>

Таблица 2. Ранги мотивационных типов профессиональных групп¹

Профессиональные группы	Мотивационные типы ценностей									
	Безопасность	Конформность	Традиция	Самостоятельность	Стимуляция	Гедонизм	Доброга	Универсализм	Достижение	Власть
Руководители	10	1	9	4	5	8	7	6	2	3
Канторские служащие	1	3	5	8	10	6	2	4	9	7
Инженеры	7	9	10	2	6	1	8	5	4	3
Преподаватели	8	3	10	1	7	9	2	5	4	6

¹ Там же. Операторы станков, установок, машин, оборудования.

Врачи	9	3	10	7	1	4	5	8	2	6
Слесари	6	10	5	3	2	8	1	4	7	9
Продавцы	5	10	9	6	3	1	7	8	4	2
Строители	10	6	7	5	2	1	8	9	4	3
Операторы*	2	5	1	4	9	10	6	3	7	8
Полеводы и овощеводы	2	4	1	8	10	9	5	3	6	7

Таблица 3. Возрастной состав профессиональных групп¹

Профессиональные группы	Возрастные группы		
	Младшая группа (15-29 лет)	Средняя группа (30-59 лет)	Старшая группа (60 лет и старше)
Руководители	8	71	22
Контторские служащие	17	43	40
Инженеры	20	49	31
Врачи	17	61	22
Преподаватели	8	63	29
Продавцы	30	57	14
Строители	22	50	29
Слесари	15	59	25
Операторы	11	49	40
Полеводы и животно- воды	0	33	67
Итого	17	52	32

¹ Источник: ЦЕССИ. Всероссийский опрос (личное интервью) в рамках 4-й волны (2008 г.) Европейского социального исследования. 2501 чел. Российская часть базы ESS4e02. URL: <http://ess.nsd.uib.no/ess/>