

Электронный научный журнал «Век качества» ISSN 2500-1841 <http://www.agequal.ru>
2019, №4 http://www.agequal.ru/pdf/2019/AGE_QUALITY_4_2019.pdf

Ссылка для цитирования этой статьи:

Валеева И.А., Кузнецов М.Ю. Изучение ценностных ориентаций сотрудников инжиниринговой компании // Электронный научный журнал «Век качества». 2019. №4. С. 227-234. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2019/419015.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 159.9.07

**Изучение ценностных ориентаций сотрудников
инжиниринговой компании**

Валеева Ирина Азатовна,
*кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры психологии
ФГБОУ ВО «Шуйский государственный педагогический университет»
г. Шуя, Ивановская область, Южное шоссе, д.6,
irivalee@yandex.ru*

Кузнецов Михаил Юрьевич,
*руководитель направления «Энергетика»,
Научно-технический центр «Радиотехнических устройств и систем»
155247, Ивановская область, Родниковский р-н,
с. Филисово, ул.Центральная, д.7
forge1509@yandex.ru*

Аннотация. В данной статье авторами представлены результаты экспериментального исследования направленности личности и ценностных ориентаций сотрудников инжиниринговой компании.

Ключевые слова: ценностные ориентации, социальная направленность, эгоистическая направленность, направленность на общение, направленность на дело, общечеловеческие ценности, мотивация, карьерный рост.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Исследование проводилось в инновационной компании Научно-технический центр «Радиотехнических устройств и систем» (НТЦ «Русь»), являющейся резидентом Сколково с 2015 г. Изучалась система ценностных ориентаций и направленность личности сотрудников.

Обработка полученных данных показала, что наиболее важными ценностями сотрудников компании являются «материально обеспеченная жизнь», «здоровье», «уверенность в себе», «общественное признание».

Среди наименее значимых ценностей выявлены «красота природы и искусства», «познание», «творчество», «развлечения», «счастье других».

Наиболее важными, по мнению сотрудников, являются следующие человеческие качества: «эффективность в делах», «твёрдая воля», «рационализм», «смелость в отстаивании своего мнения». Наименее значимыми инструментальными ценностями испытуемых являются «ответственность», «независимость», «широта взглядов».

Исходя из полученных данных, опрашиваемые сотрудники имеют более выраженную ориентацию на следующие установки: «власть», «деньги», «процесс», «эгоизм». Наименее выражена ориентация на установки «альтруизм» и «свобода».

При исследовании по методике Б. Басса были выявлены доминирующие направленности личности каждого обследуемого сотрудника. Исходя из полученных результатов, можно сказать, что для большинства сотрудников характерны две направленности личности: направленность на общение (социальная направленность) и направленность на себя (эгоистическая направленность). Менее половины испытуемых обладают направленностью на дело. Стоит также отметить, что большинство сотрудников имеют сразу две направленности личности (чаще всего направленность на дело и на себя).

По результатам данного исследования можно также сказать об эгоистической направленности большинства сотрудников, поскольку установка на альтруизм имеет место менее чем у половины испытуемых. Наименее выражены у сотрудников установки на власть и на труд. Ориентация на власть

больше свойственна представителям сильного пола, судя по результатам данного исследования, в настоящее время женщины не стремятся к получению власти как таковой, выбирая вместо этого свободу и материальную независимость.

Направленность на себя – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

Направленность на общение – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Почти половине сотрудников характерна также направленность на общение. Последнее место среди опрошенных занимает *направленность личности на дело*. Данная направленность личности означает заинтересованность в решении деловых проблем, в выполнении работы как можно лучше. Она предполагает ориентацию на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Попытка выявить основные побудительные мотивы показала, что для большинства сотрудников характерны следующие мотивы: высокий общий доход (67% опрошиваемых); гарантия стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем (52% опрошиваемых); перспектива собственного развития, возможность личного и профессионального роста, карьеры (49% опрошиваемых).

Основными мотивами прихода сотрудников в компанию является высокий уровень дохода (88% опрошиваемых). Удерживающим фактором является высокий уровень дохода (69%) и невозможность найти более высокооплачиваемую/интересную работу (21%).

При анализе анкет мужчин и женщин прослеживаются несколько отличий. *Для женщин* более важными являются:

- гарантия стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем;
- хорошие условия труда: близость к дому, нормальные бытовые условия, приемлемый график работы.

Для мужчин более важными являются:

- высокий общий доход;
- перспектива собственного развития, возможность личного и профессионального роста, карьеры.

Проведённое исследование ценностных ориентаций показало, что ведущими ценностями сотрудников являются общечеловеческие ценности современного общества (материальное благополучие, уверенность в стабильности организации, здоровье и т.д.). Материально обеспеченная жизнь занимает первое по значимости место в списке приоритетов ценностей, в то время как наличие интересной работы занимает шестое, а активная деятельная жизнь вообще лишь девятое место.

Сегодня наличие интересной работы отходит для большинства людей на второй план, занимая середину иерархической системы ценностных ориентаций, что свидетельствует о значительном снижении интереса к трудовой деятельности вообще, поскольку именно наличие интересной работы стимулирует человека к труду и даёт сильнейшую мотивацию к достижению определённого мастерства.

На современном этапе самой значимой ценностью сотрудников было выявлено «материальное благополучие» и «карьерный рост» (повышение по должности и оклада), что свидетельствует о том, что сегодня материальные блага имеют первостепенное значение.

Стоит отметить, что в список наиболее значимых ценностей сотрудников входит также «стабильность компании», как залог уверенности в завтрашнем дне. Эта ценность занимает третью по значимости ступень.

Подобные результаты не случайны, поскольку современное общество становится все более потребительским, где важна материальная составляющая выступает как основа успешной и комфортной жизни.

«Общественное признание» занимает лишь пятое место в списке приоритетов, а «познание» вообще отнесено к наименее важным ценностям наряду с ценностью красоты природы и искусства. Это свидетельствует о значительном снижении мотивации труда и достижения общественного признания. Эстетические ценности также потеряли свою значимость.

Такие ценности индивидуальной самореализации, как «свобода», «продуктивная жизнь» и «развитие», имеют сегодня высокую значимость. Это обусловлено тем, что в настоящее время человек действительно обладает большей свободой выбора, имеет больше путей развития в разных областях жизни, и на фоне этого появляется естественное желание получить от жизни как можно больше, прожить её более продуктивно, чем это было возможно раньше.

Действительно, мнение общественности о том, что люди не желают усердно работать, но стремятся получить всевозможные материальные блага, подтверждается результатами данного исследования. Этот факт даёт весьма тревожный прогноз будущего развития компании.

Анализируя результаты исследования терминальных ценностей в целом, можно заметить, что доминирующей направленностью личности с сотрудников является индивидуалистическая или эгоистическая направленность личности, поскольку, в основном, они ориентированы на ценности личного счастья и индивидуальной самореализации. Об этом можно судить также исходя из того, что такой ценности, как «счастье других» отведено одно из последних мест в иерархии ценностных ориентаций.

Результаты, полученные при исследовании инструментальных ценностей сотрудников, оказались весьма противоречивыми. Интересно то, что опрошенные сотрудники рассматривают многие качества личности - «эффективность в делах», «смелость в отстаивании своего мнения», как необходимое условие для достижения высокого материального благосостояния, получения хорошей должности, интересной работы, уверенности в себе и общественного признания. Большинство испытуемых ориентированы на ценности дела, выбирая такие личностные качества, как аккуратность, самоконтроль, твёрдая воля, рационализм.

Другое противоречие наблюдается в том, что сотрудники отлично осознают, какие качества требуются для достижения определённых целей в любой деятельности, но, исходя из результатов, полученных при исследовании терминальных ценностей, можно сделать вывод о том, что в большинстве они не стремятся вести активную деятельную жизнь и усердно трудиться. На это указывает и то, что такие качества, как «ответственность» и «исполнительность», заняли довольно низкие ступени на «шкале предпочтений», причём ответственность сочли наименее важной ценностью наряду с высокими запросами. Подобный результат является весьма тревожным фактом, поскольку, не беря на себя ответственность за исполняемую работу, работник не сможет развиваться ни как профессионал, ни в карьере, что приведет к конфликту желаемого и действительного.

Исследование социально-психологических установок опрошенных сотрудников по методике Потёмкиной О.Ф. показало, что наиболее распространёнными установками являются ориентации на свободу, деньги, процесс и эгоизм.

Свобода – одна из главных ценностей сотрудников. Это показали и результаты исследования системы ценностных ориентаций по методике Рокича М., где данная ценность вошла в первую десятку предпочтений. Подобный результат свидетельствует о стремлении людей быть независимыми

от кого-либо, желании самостоятельно принимать решения, действовать в соответствии с собственными убеждениями и принципами.

Ориентация на свободу часто сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свобода» и «деньги». Однако в данном исследовании оказалось, что именно материальная сторона жизни волнует людей наряду со свободой, что ещё раз подтверждает гипотезу о том, что материальное благополучие имеет большую значимость для сотрудников, чем труд.

В паре установок «*процесс – результат*» большинство сотрудников ориентированы на процесс. Стоит также отметить, что почти треть испытуемых одинаково ориентированы и на процесс, и на результат, что свидетельствует о том, что ими движет не только интерес к делу, но также и достижение определённого результата труда. Такая высокая мотивация делает подобных людей особенно надёжными работниками, поскольку они могут достигать наилучших результатов благодаря своей заинтересованности процессом выполнения работы.

Всего лишь один сотрудник из четырёх ориентирован только на результат, что является весьма тревожным фактом, поскольку именно такие люди способны достигать высоких результатов в своей деятельности вопреки суете, помехам и неудачам, даже при выполнении длительной, рутинной работы.

Готовность и желание человека выполнять свою работу - один из ключевых факторов успеха функционирования компании. Вот почему важно знать, что побуждает его к деятельности, какие ценности и мотивы лежат в основе его действий и что стимулирует его трудовую деятельность.

Список литературы

1. Колесницкий С. Роль мотивации в эффективном управлении персоналом. - М.: Экономика, 2004. - 358 с.
2. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом. - М :ИНФРА–М, 2005. - 377 с.

3. Кузнецов К. Мотивация и видение будущего фирмы // Управление персоналом. - 2006. - № 7 (137). - С. 31-34.
4. Макклелланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. - 672 с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999.
6. Цветкова Г.И. Кризис трудовой мотивации и его последствия. - СПб.: Экономист, 2004. - 288 с.

The study of value orientations of the employees of the engineering company

Valeeva I.F.,
*candidate of pedagogical sciences, associate professor,
associate professor of psychology
FSBOU "Shui State Pedagogical University"
Shuya, Ivanovskaya Region, Yuzhny Highway, 6,
Kuznetsov M.Yu.,
area manager "Power engineering",
Scientific and Technical Center "Radio Devices and Systems"
155247, Ivanovsky Region, Rodnikovsky District,
Filisovo village, Central str., 7*

In this article, the authors present the results of an experimental study of the orientation of the individual and value orientations of employees of engineering company.

Key words: value orientation, social orientation, egoistic orientation, orientation on communication, orientation to business, human values, motivation, career growth.