

**Балабаева Альбина¹, Касымжанова Анаргуль²,
Черникова Тамара³, Аймаганбетова Ольга⁴**

¹тренер-консультант, Центр индивидуальной и бизнес-психологии «Кокжиек»,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: askpsy@mail.ru, тел.: +7 701 513 4377

²к.психол.н., доцент, зав.каф. психологии Университета Туран,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: a.kassymzhanova@turana-edu.kz, тел.: +7 701 277 2564

³доктор психологических наук, профессор кафедры психологии;
Волгоградский государственный социально-педагогический университет,
г. Волгоград, Россия, e-mail: tamara@vsru.ru, тел.: +7 917 725 7247

⁴доктор психологических наук, профессор кафедры общей и прикладной психологии,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: alnara25@mail.ru, тел.: +7 701 480 3425

**АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПЕРСОНАЛА
НА ПРИМЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ**

В статье представлены результаты исследования групповых ценностей персонала строительной компании. Одним из стратегических направлений любого современного государства является, прежде всего, формирование и развитие ценностных ориентаций, способных сформировать систему основных базисных ценностей как идею государственной политики, дающей возможность личностному и групповому развитию во благо общества. Вместе с тем жизненные реалии обнаруживают серьёзные противоречия, выражающиеся в отсутствии единого содержания ценностно-смыслового общественного ориентира и потребностью личности в дифференциации окружающей действительности по степени значимости. В независимости от сферы деятельности личность выражает свое отношение к процессу деятельности через свою систему ценностей. Система ценностных ориентаций и отношений определяет характер взаимодействия личности и группы. Проблема изучения мотивов как основы ценностно-смысловой сферы отдельно взятой личности и группы в целом позволяет пролить свет на факторы удержания персонала в компании, с учётом психологических особенностей развития малых групп. Ценностно-ориентационная активность – это, по сути, стремление и мотивация персонала эффективно решать возникающие трудности в процессе достижения поставленных производственных целей. В научной литературе возник специфический дефицит эмпирических исследований, рассматривающих изучение ценностей и мотивов персонала современных коммерческих компаний, составляющих большой пласт работодателей. Проведенный системный анализ материала в психологической теории и практике, относящегося к проблеме исследования, позволил определить, что групповые ценности в различных группах, их набор и функционирование – это явление уникальное по своей сути.

В качестве метода исследования выступает авторская анкета измерения ценностных ориентаций персонала компании. По результатам исследования было выявлено, что наиболее значимыми ценностями для персонала строительной компании являются «условия труда» и «содержание выполняемой работы». В случае поддержания руководителем группы данного круга ценностей персонал компании будет стремиться к активно-деятельностному решению возникающих трудностей и имеющихся проблем.

Ключевые слова: ценностные ориентации группы, мотивационный менеджмент, взаимодействие персонала и руководителей.

Balabayeva Albina¹, Kasimdzhanova Anargul²,
Chernikova Tamara³, Aimagambetova Olga⁴

¹coach-consultant; Center for Individual and Business Psychology «Kokzhiek»,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: askpsy@mail.ru, tel.: +7 701 513 4377

²candidate of psychological science; associate professor; Head of Department of psychology
at «Turan» University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: a.kassymzhanova@turan-edu.kz, tel.: +7 701 277 2564

³Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Psychology;
Vologograd State Social and Pedagogical University,
Vologograd, Russi, e-mail: tamara@vspu.ru, tel.: +7 917 725 7247

⁴Doctor of Psychological Sciences, Professor, department of general and applied psychology;
al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: alnara25@mail.ru, tel.: +7 701 480 3425

Analysis of the results of empirical study of value orientations at the example of the construction company personnel

This article presents the results of studying the group values of the construction company personnel. One of the strategic directions of any modern state is primarily the formation and development of the value orientations, capable to form a system of fundamental basic values like the idea of a state policy, promoting the personal and group development for the benefits of the society. However, the realities of life are discovering serious contradictions in terms of absence of unified content for the value-meaning of public orientation and the need of the individual to differentiate the reality by degree of its importance. Regardless of the area of activities, an individual expresses his/her attitude towards the process of activities through the own system of values. System of value orientations and relationships determines the nature of interactions between the individual and the group. Studying the motives as a basis for the value and semantic area of a separate individual and group as a whole allows to shed the light on the retention factors within a company, taking into consideration the psychological features of the small group development. Value-orientation activity serves as a motivation for the personnel to effectively address the difficulties that may affect the psychological climate in a team. The scientific literature has a specific deficit of empirical researches dealing with the study of values and motives of the personnel, working for the modern commercial companies that make up the large number of employers. The conducted systematic analysis material in a psychological theory and practice, relating to the problem of the study allowed us to define that the group values in different groups, their set and functioning is a truly unique phenomenon.

The author's questionnaire for measuring the value orientations is used as a method to research of the personnel of a commercial company. The study results revealed that the most important values for the personnel of the company are «working conditions» and «scope of the work to be performed». If the team leader supports the company's values, then the employees will endeavour to the passive perception of difficulties and ignoring the existing problems.

Key words: value orientations of a group, motivational management, interaction between the staff and managers.

Балабаева Альбина¹, Қасымжанова Анаргүл²,
Черникова Тамара³, Аймағанбетова Ольга⁴

¹жаттықтырушы-кеңесшісі; «Көкжиек» жеке және бизнес психология орталығы,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: askpsy@mail.ru, тел.: +7 701 513 4377

²психология ғылымдарының кандидаты, доцент,
Тұран университетінің психология кафедрасының меңгерушісі,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: a.kassymzhanova@turan-edu.kz, тұл.: +7 701 277 2564

³психология ғылымдарының докторы, профессор, психология кафедрасы,
Волгоград мемлекеттік әлеуметтік педагогикалық университет,
Волгоград, Ресей, e-mail: tamara@vspu.ru, тел.: +7 917 725 7247

⁴психология ғылымдарының докторы, профессор, жалпы және қолданбалы психология кафедрасы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: alnara25@mail.ru, тел.: +7 701 480 3425

Құрылыс компаниялар мысалында персоналды құндылық бейімделуінің эмпирикалық зерттеудің нәтижелерін талдау

Мақалада құрылыс компаниясы қызметкерлерінің топтық құндылықтарын зерттеу нәтижелері келтірілген. Кез келген заманауи мемлекеттің стратегиялық бағыттарының бірі, ең алдымен, негізгі бизистік жүйені қоғам игілігі үшін тұлғалық және топтық дамуға мүмкіндік беретін мемлекеттік саясат идеясы ретінде қалыптастыруға қабілетті құндылық бағдарларын қалыптастыру және дамыту болып табылады. Сонымен бірге өмір шындығы құндылықтық-мағыналық қоғамдық бағдардың бірыңғай мазмұнының жоқтығы мен тұлғаның қоршаған болмысты мәнділік дәрежесі бойынша саралау қажеттілігінен көрінетін күрделі қайшылықтарды

аңғартады. Қызмет саласына қарамастан тұлға қызмет үдерісіне қалай қарайтынын өзінің құндылықтар жүйесі арқылы көрсетеді. Құндылық бағдарлар мен қарым-қатынастар жүйесі тұлға мен топтың өзара әрекеттесу сипатын анықтайды. Жеке алынған тұлға мен тұтастай топтың құндылықтық-мағыналық саласының негізі ретінде уәждерді зерттеу мәселесі шағын топтардың дамуының психологиялық ерекшеліктерін ескере отырып, қызметкерлерді компанияда ұстап қалу факторларын анықтай түсуге мүмкіндік береді. Құндылықтық-бағдарлық белсенділік ұжымның психологиялық ахуалына кері әсер етуі ықтимал туындайтын қиындықтарды тиімді шешуге қызметкерлердің уәжі болып табылады. Ғылыми әдебиетте жұмыс берушілердің үлкен бөлігін құрайтын заманауи компаниялардағы қызметкерлердің құндылықтары мен уәждерін зерттеуді қарастыратын эмпирикалық зерттеулердің ерекше тапшылығы пайда болды. Материалға жүргізілген жүйелік талдау зерттеу мәселесіне жататын психологиялық теорияда және практикада әртүрлі топтардағы топтық құндылықтардың, олардың жиыны мен қызметі шын мәнінде бірегей құбылыс болып табылатынын анықтауға мүмкіндік берді.

Зерттеу әдісі ретінде коммерциялық компания қызметкерлерінің құндылықтық бағдарларын өлшеудің авторлық сауалнамасы жүреді. Зерттеу нәтижелері бойынша компания қызметкерлері үшін «еңбек жағдайлары» мен «орындалатын жұмыстың мазмұны» ең маңызды құндылықтар болып табылатындығы анықталды. Осы құндылықтар аясын топ басшысы қолдаған жағдайда, компания қызметкерлері туындайтын қиындықтарды сылбыр қабылдап, бар мәселелерді елемеге тырысатын болады.

Түйін сөздер: топтың құндылық бағдарлары, уәждемелік менеджмент, қызметкерлер мен басшылардың өзара әрекеттесуі.

Изучение групповой системы ценностей указывает на неоспоримость факта влияния ценностей на жизнедеятельность и продуктивность малой группы. Взаимосвязь ценностей и интенсивность их влияния на групповую динамику указывают на детерминанты поведения людей в группе и соответственно на доминирующий тип мотивации.

Групповые ценности или групповые ценностные ориентации имеют двойственный характер, это субъективные оценки сотрудников в организации негласные нормы и представления.

Анализ употребления термина «ценность» в исследованиях показывает, что данное понятие имеет множество смысловых оттенков. На формирование общей теории ценностей большое влияние оказали работы психологов, философов, социологов, политологов, посвященные выявлению сущности и структуры ценностей. Структура ценностей исследуется в классических трудах Э. Дюркгейма, М. Рокича, Т. Адорно, М. Шварца, Р. Невитт Сэнфорда, В. Горянова, М. Яницкого, И. Сенина, предложивших классификации ценностей и систем ценностей в структуре характера личности.

Понятие ценностей не имеет единой эпистемологической природы, однако во взгляде исследователей на данную проблему можно вычленилть некие интегративные концепции. Нами выделены несколько подходов к пониманию данного термина, особое внимание мы уделили пониманию ценностей через потребности и мотивы человека.

Э. Дюркгейм в своих работах анализировал взаимовлияние ценностно-нормативных систем общества и личности. Отмечая при этом, что система ценностей общества представляет собой совокупность ценностных проявлений отдельных индивидов, и, соответственно, «объективна уже благодаря тому, что она коллектива». Э. Дюркгейм считает, что шкала ценностей оказывается таким образом свободной от субъективных и изменчивых оценок индивидов. Последние находят вне себя уже устоявшуюся классификацию, к которой они вынуждены приспособляться. Механизмом, регулирующим поведение человека в обществе, является внутреннее принятие им социальных ценностей посредством внешнего принуждения: «мы явственно ощущаем, что не являемся хозяевами наших оценок, что мы связаны и принуждаемы. Нас связывает общественное сознание» (Э. Дюркгейм, 2015: 134).

Идеи мыслителя актуальны и сегодня, причем подтверждение они находят в результатах исследований ученых. В любой социальной группе будет иметь преимущество определенного набора социальных ценностей или ценностных ориентаций, принятие которых способствует возникновению ощущения сопричастности с группой и обществом.

Ценностные ориентации противоречивы по характеру. Они одновременно объективны (предметны), так как отражают объективную действительность, объективные связи, в которые вступает человек с окружающими его людьми и предметами, и субъективны (духовны), так

как существует в сознании субъекта и отражают то, как он сам относится к действительности.

Содержанием субъективной стороны отношений внутри группы, в нашем исследовании – внутри одной отдельно взятой строительной организации, выступают интересы, стремления, потребности, вкусы, склонности, оценки, принципы, убеждения. Они возникают как отражение реально существующего бытия во взаимосвязи с элементами будущего, с предполагаемыми результатами деятельности и выступают побудительной причиной действия.

Групповая система ценностей как социально-психологическая характеристика малой группы отражает ещё один важный момент – это «согласованность действий» членов группы в условиях совместной деятельности при наличии или отсутствии конфронтации.

В коллективе как высшей форме групповой деятельности групповая совместимость образует иерархию уровней. Нижний уровень составляют психофизиологическая совместимость темпераментов и характеров, сенсомоторная согласованность при выполнении ими совместных действий, интенсивность коммуникативных внутригрупповых связей, взаимность социометрических выборов. На более высоком уровне групповая сплоченность – согласованность функционально-ролевых ожиданий – представлений членов группы о том, что именно, с кем и в какой последовательности должен делать каждый при реализации общей для всех цели. Высший уровень групповой совместимости находит своё отражение в предметно-целевом и ценностно-ориентационном единстве, групповой идентификации, адекватности возложения и принятия ответственности за успехи и неудачи друг друга, во взаимной референтности членов группы (С.А. Багрецов, 2015: 247).

Как отмечает Капцев А.В.: «сплоченность группы ее и социально-психологическая характеристика – совместимость членов групп – связаны с одной из ключевых социально-психологических характеристик – ценностями» (А.В. Капцев, 2014: 65).

Ценностные ориентации, таким образом, имеют определенную структуру и существуют в качестве проективной реальности, которая связывает индивидуальное сознание с общественным, субъективную реальность с объективной. Ценностные ориентации исторически рассматриваются в психологии как один из атрибутов социокультурного существования человека – носителя ценностного отношения.

На иерархию групповых ценностей влияет множество факторов. Трудовая деятельность, формирующая определенное отношение к собственной профессиональной активности, взаимодействие сотрудников и отношение руководства к сотрудникам. Негласные правила, принимаемые или не принимаемые коллективом. Сотрудник как отдельный элемент организации выступает в качестве носителя набора определенных ценностей.

По мнению А.И. Донцова, в преданности сотрудников своей организации отражаются трудовые ценности, этика, мотивация и удовлетворенность работой. Уровень приверженности сотрудников организации через призму собственных профессиональных ценностей определяет степень восприимчивости индивидов к внешним поощрениям (заработная плата, льготы и т.д.) и внутренним стимулам (карьерный рост, признание, оценка достижений). Сотрудники, которые ценят свою компанию, более склонны к инициативности, творчеству, что указывает на развитие у них нематериальных ценностей (А.И. Донцов, 2016: 59-65).

Групповые ценности организации – это совокупность коллективных предпочтений ценностей, которые формируются у группы через адаптацию, а также являются достаточно эффективными для передачи их новым членам компании.

Исследование ценностной стороны коллективной деятельности есть необходимое условие построения адекватной концепции групповой динамики, а значит, и анализа интегративных процессов в коллективе (Ж.С. Мамедова, 2017: 112).

В исследовании М.С. Яницкого «Типы ценностных ориентаций» была поставлена задача охватить максимально широкий спектр ценностных представлений, распространенных в современном обществе, и на этой основе выделить типы индивидуальных систем ценностных ориентаций. Для решения поставленной задачи исследователем был выбран метод фокус-групп, количество опрошенных респондентов составило 360 человек в возрасте от 18 до 75 лет. По результатам исследования ценностные ориентации респондентов отражают стремление к физической и экономической безопасности, а также направленность на материальное благополучие.

Н.И. Лапин в своем исследовании ценностных ориентаций называет доминирующими ценности «ценностным ядром», и результаты его работы также, несомненно, были учтены нами в нашем исследовании.

На наш взгляд, в этих исследованиях прежде всего на первый план вышли терминальные ценности как некая общечеловеческая позиция, дающая слишком большой размах ценностей, соответствие которым всегда будет декларироваться так называемой общественной цензурой.

При этом однозначно ценность этих исследований дает нам возможность не просто сопоставлять результаты, но и делать определенные выводы.

Задача представленного нашего исследования связана с анализом существующих ценностных ориентаций, ценностных предпочтений сотрудников строительной компании. Учитывая имеющиеся исследования в области изучения ценностных ориентаций общества, нами была предпринята попытка изучить ценностные ориентации на конкретном предприятии. Для более четко структурирования имеющихся групповых ценностей в современных компаниях с ограниченным и относительно постоянным количеством человек.

В будущем мы предполагаем, что знание групповых ценностных предпочтений позволит использовать результаты исследования для поиска психологических механизмов управления групповой мотивации и групповой сплоченности. Решение второй задачи приведёт к формированию особого типа связей в группе, которые позволят данную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по определённым законам и использовать эти законы в процессе мотивации группы. Мы выделяем три уровня сплоченности: первый (поверхностный) уровень эмоциональных контактов; второй – ценностно-ориентационное единство группы, т. е. совпадение системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности; третий – уровень интеграции группы относительно общих целей групповой деятельности. Нас как исследователей заинтересовал второй уровень сплоченности – ценностно-ориентационное единство группы, т. е. совпадение системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности.

Сегодня руководители управляют рабочей силой, включающей сотрудников с различными ценностями, сталкиваясь со сложностями в коммуникации и сплочении коллектива. Так, например, Д. Кайлс говорит о потенциальном столкновении поколенных ценностей следующим образом: «Что происходит, когда разные поколения работают в одном отделе, или кол-

лективе, не зная поколенных ценностей своих коллег? Возникает конфликт, и производство может остановиться» (D. Kyles 2015: 52-55).

На современном этапе общественного развития потребности и мотивы трудовой деятельности работников становятся все глубже и разнообразнее. Отметим, что необходимо знать не только ценности и направленность мотивации отдельно взятых сотрудников, но прежде всего групповую мотивационную направленность.

Помимо традиционного внешнего – материального – мотива деятельности, появляется и постепенно становится все более распространенным внутренний мотив: потребность в самореализации, интересной и творческой работе. Система мотивации должна учитывать произошедшие изменения в потребностях сотрудников. Однако существует проблема недостаточного понимания того, каким образом можно мотивировать разрозненную массу работников, каждый из которых обладает индивидуальным набором ценностей.

Для создания системы мотивации мы должны лучше понимать, что в действительности ценно для конкретного сотрудника, а что – нет, соответственно, что мотивирует трудовую деятельность, а что – нет. В идеале система мотивации должна носить индивидуализированный характер, но в реальной современной экономике для средних и крупных предприятий невозможно определить ценности и потребности каждого сотрудника ввиду недостаточности ресурсов.

Таким образом, проанализировав теоретические аспекты проблемы индивидуальных и групповых ценностных ориентаций и их влияние на мотивационную направленность и изучив прикладные аспекты данной проблемы в работах М.С. Яницкого, И.Г. Сенина и других, а также опираясь на принцип единства процессуального и результативного подходов, на данном этапе мы поставили себе цель разработки и детальной психометрической проверки авторской психодиагностической методики. Методика направлена на диагностику выраженности ценностных ориентаций группы, понимаемых в качестве ведущих компонентов групповой направленности.

Цель настоящего исследования: изучить преобладание групповых ценностных ориентаций персонала строительной компании и выделить ценностные ориентации сотрудников, преобладание которых позволит определить групповую мотивационную направленность.

Объект исследования: сотрудники строительной компании «Айс-Астана» г.Астана.

Предмет исследования: ценностные ориентации сотрудников строительной компании.

Исследовательскую группу составили 57 сотрудников строительной компании (в том числе 15 мужчин и 42 женщины).

В центре индивидуальной и бизнес-психологии «Кокжиек» этапы разработки и внедрения анкеты исследования ценностей персонала охватывают период с 2013 по 2017 годы. Первый этап (2013 год) включает следующие действия: актуализация базы данных клиентов компаний для оценки лояльности и групповых ценностей сотрудников. Второй этап (2013-2014 годы – разработка показателей групповых ценностей персонала и структурно-функциональной модели формирования аксиологического потенциала личности как части группы, которая включает в себя эмоционально-мотивационный и результативно-деятельностный компоненты (таблица 1), в соответствии с которыми были выделены критерии оценки. Третий этап (2014-2015 годы) – заключение договоров с компаниями для проведения исследования. Четвертый этап (2015-2017 годы) – проведение исследований и апробация методики.

Поэтапное внедрение диагностического инструментария позволило нам:

- 1) получить сырые данные;
- 2) реализовать инструментарий в практической деятельности;
- 3) обозначить разнообразие и вариативность взаимовлияния различных факторов;
- 4) выделить наиболее значимые области ценностного ориентирования сотрудников строительных компаний;
- 5) представить результаты исследования на примере одной строительной компании.

Диагностический инструментарий для анализа ценностей малых трудовых групп представляет собой опросник, состоящий из девяти шкал, преобладание которых указывает на два типа групповой мотивации: активно-деятельностный и пассивно-терпимый типы.

Активно-деятельностный тип мотивации – это стремление сотрудников активно решать имеющиеся вопросы и способности брать ответственность на принятые решения и их реализацию. Пассивно-терпимый тип мотивации – это отсутствие стремления вовлекаться в процесс решения имеющихся проблем.

Для полноты исследования нами было проведена методика «Определение фактора мотивации» Ф. Герцбергера. В классической теории мотивации Ф. Герцбергера он выделяет два типа

факторов, влияющих на продуктивность, которые мы соотнесли с двумя типами ценностей. Это терминальные ценности – внешние поощрения (заработная плата, социальный пакет, льготы и пр.), и инструментальные ценности – внутренние стимулы (содержанием выполняемой работы, карьерный рост, ответственность, достижение личного успеха).

Исходя из этого Ф. Герцберг выделил две категории, которые он назвал гигиеническими факторами и факторами мотивации. Гигиенические факторы – внешние факторы неудовлетворенности по отношению к работе, которые снимают неудовлетворенность работой. Их еще называют факторами здоровья. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статус. По Ф. Герцбергу, отсутствие или недостаточная степень присутствия гигиенических факторов вызывает у человека неудовлетворение работой, которую он выполняет и считает ее малоценной. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут удовлетворять сотрудника, а следовательно и стимулировать на какие-либо поступки. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и способствует повышению эффективности выполняемой деятельности.

Внешние факторы удовлетворенности, направленные на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможность творческого и делового роста. Эта группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может качественно работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие или неадекватность ценностей не приводит к неудовлетворенности работой, но их совпадение приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду.

Изучив исследования ценностных ориентаций вышеперечисленных исследователей, мы пришли к выводу о необходимости использования адаптированной методики Ф. Герцбергера, направленной на изучение направленности. В ходе исследования был проведен опрос персонала строительной компании, который прово-

дился одновременно со всеми сотрудниками. Каждому из сотрудников был предложен бланк анкеты для заполнения. Время на заполнение не

было ограничено. Процесс анкетирования носил анонимный характер. Результаты исследования представлены на графике 1.



График 1 – Ценности сотрудников строительной компании по результатам тестирования Ф. Герцбергера

Полученные результаты и теория Ф. Герцбергера во многом стали основой для разработки методики измерения групповых ценностных ориентаций. Основным теоретическим конструктом методики является оценка наличия терминальных ценностей.

Мы понимаем терминальные групповые ценности как групповой выбор в наличии ценностей – убеждений в преимуществе определенных ценностей по сравнению с другими ценностями.

Перечень измеряемых методикой групповых ценностей был составлен на основе анализа и сопоставления содержания индивидуальных ценностных ориентаций. В нашем исследовании мы исходили из стремления и необходимости совпадений по своему содержанию с методикой Ф.Герцбергера, учитывая и то, что измеряемые шкалы могли иметь различные названия. Кроме этого, мы стремились к тому, чтобы методика была относительно не трудоемкой при выставлении оценок испытуемыми, а количество шкал соответствовало поставленной цели.

В результате этого был составлен и определен перечень диагностируемых ценностей, который состоял из девяти наименований:

1. **Перспективы развития компании.** Ценность заключена в знании существующих пер-

спектив развития компании в будущем и уверенности в завтрашнем дне.

2. **Эффективность управленческой деятельности.** Ценность выражается в значимости работы под эффективным управлением.

3. **Психологический климат в компании.** Ценность выражается в значимости работы в комфортных психологических условиях.

4. **Условия труда.** Ценность выражается в значимости работы в удовлетворительных и комфортных условиях труда.

5. **Наличие социального пакета.** Ценность выражается в значимости возможности получения социального пакета.

6. **Значимость гарантированной оплаты труда.** Ценность выражается в значимости высоко и стабильно оплачиваемой заработной платы.

7. **Содержание выполняемой работы.** Ценность выражается в значимости наличия интересной работы и возможности быть вовлеченным в деятельность компании.

8. **Профессиональная самореализация.** Ценность выражается в значимости иметь возможность реализовывать в компании свои умения и навыки и развиваться профессионально.

9. **Карьерный рост.** Ценность выражается в значимости возможности карьерного роста в компании.

Таким образом, разрабатываемая методика – это попытка создания инструмента, предназначенного для диагностики преобладания терминальных или инструментальных ценностей и их преобладание в группе.

В целом, конструкция методики такова, что в диагностическом плане она дает возможность ответить на два основных вопроса:

1. Какие терминальные или инструментальные ценности преобладают в данном коллективе?

2. Какие ценности более значимы для данного коллектива?

3. Удовлетворение каких ценностей способствует формированию активно-деятельностного типа мотивации?

В ходе исследования был проведен опрос персонала строительной компании, который проводился одновременно со всеми сотрудниками. Каждому из сотрудников был предложен

чистый бланк анкеты для заполнения. Время на заполнение не было ограничено. Процесс анкетирования носил анонимный характер. Результаты исследования представлены на графике 2.

Таблица 1 – Структура ценностных ориентаций сотрудников организации

Ценности	Наименование
Терминальные	психологический климат в компании, возможность профессиональной реализации, карьерный рост, содержание выполняемой работы, перспективы развития компании, эффективность управленческой деятельности
Инструментальные	оплата труда, социальный пакет, условия труда



График 2 – Профиль ценностных ориентаций сотрудников строительной компании по результатам анкетирования (ноябрь 2016 года)

По результатам исследований было выявлено, что наиболее значимой ценностью для группы сотрудников является «условия труда». Далее следуют ценности «содержание выполняемой работы», «психологический климат». Затем – «управленческая деятельность», «профессиональная реализация», «карьерный рост», «перспективы развития компании». И на последнем месте – «социальный пакет» и «оплата труда». Итоги ранговой корреляции представлены в таблице 2.

Ценностное самоопределение – это процесс, в котором отдельный сотрудник осуществляет выбор на основе осознания и соотнесения своих потребностей, возможностей и способностей с общественными запросами, что определяется системой его ценностных ориентаций. Исходя из результатов исследования, можно проследить, что результатом внутреннего взаимодействия в компании сложилась система ценностей, приоритетом в которой является результативно-деятельностный потенциал сотрудников.

Таблица 2 – Ранговое распределение ценностей сотрудников строительной компании

Ценности	Ранговый показатель
Условия труда	1
Содержание выполняемой работы	2
Психологический климат в коллективе	3
Управленческая деятельность	4
Профессиональная реализация	5
Карьерный рост	6
Перспективы развития компании	7
Социальный пакет	8
Оплата труда	9

Отметим, что ранг той или иной ценности определяется степенью вовлеченности в определенную сферу, в данном случае в результативно-деятельностную. Приведенные данные указывают на формирование активно-деятельностного типа мотивации, то есть сотрудники будут активно разрешать возникающие трудности при условии понимания и четкого видения перспектив развития компании.

Менее важными и предпочитаемыми оказались такие ценности, как «социальный пакет» и «оплата труда».

Мы применили метод корреляционного отношения Пирсона, сравнив переменные «условия труда» и «оплата труда», получили отрицательную корреляцию и установили следующие корреляционные связи: чем выше ценность «условия труда» сотрудников компании, тем ниже их ценность в «заработная плата».

Сравнив переменные «условия труда» и «социальный пакет», получили отрицательную корреляцию и установили, следующие корреляционные связи: чем выше ценность «условия труда» сотрудников компании, тем ниже для них ценность «социальный пакет».

В нашем исследовании подсчитывался коэффициент линейной корреляции между баллом по каждой шкале «Определение фактора мотивации» Ф.Герцбергера и баллом по каждой шкале анкеты «Измерение ценностей». Таким образом мы попытались установить наличие связей между уровнем выраженности тех факторов – мотиваторов, которые определяются как мотиваторы и гигиенические факторы, и уровнем выраженности каждой ценности и значимости ценностных ориентаций сотрудников.

В результате были получены следующие данные:

Существует линейная корреляция между фактором «содержание работы (внутренние мотиваторы)» и ценностью «содержание выполняемой работы». Таким образом, мы можем сделать предположение о том, что в своей работе сотрудники стремятся к выполнению работы, вызывающей интерес.

Существует линейная корреляция между фактором «карьера, продвижение по службе (внутренние мотиваторы)» и ценностью «возможность карьерного роста», таким образом мы можем сделать предположение о том, что в своей работе сотрудники стремятся к реализации планов по продвижению по карьерной лестнице. Получив при этом предварительную оценку на надежность авторской анкеты. Несомненно, необходимо проведение ряда дополнительных исследований для оценки надежности и валидности по устойчивости результатов тестирования.

Таким образом, проведенное исследование позволило изучить содержание и структуру ценностных ориентаций сотрудников строительной компании. Ранговое распределение свидетельствует о том, что в большинстве своем сотрудники ориентированы на ценности эмоционально-мотивационного спектра. Для сотрудников на момент исследования не были сильно выражены ценности результативно-деятельностного аксиологического потенциала. Возможно, это результат формирования внутренней групповой системы ценностей, основу которой составляет корпоративная культура, а возможно это результат социокультурной динамики общественного настроения.

Проведенное исследование позволяет отметить, что знание ценностных ориентаций сотрудников и позволит продумать систему стимулирования и мотивирования сотрудников. Управление системой мотивирования представляет собой сложный механизм, формирующий специфические социальные эталоны, групповые стереотипы и стандарты, образцы ролевого поведения. Чтобы быть в единстве движения к поставленным производственным целям, сотруднику необходимо усвоить групповые ценности и соответствовать им. Однако в силу природной автономии личность сотрудника должна сохранять и развивать тенденцию к личной ответственности, способности работать в команде, надежности и прочим индивидуальным компетенциям.

Следствием действия этой тенденции является как преобразование самой личности, так и социальной группы – коллектива. Одним из психологических факторов развития сотрудника является социальное окружение, которое не бывает чем-то спонтанным и случайным, оно должно быть спроектировано, организовано и структурировано. Как показало данное исследование, предварительная диагностика «Исследование групповых ценностей» дает возможность делать предварительные прогнозы развития групповых ценностей и групповой направленности мотивации.

Необходимо отметить, что специфика эмпирического исследования ценностей и ценностных ориентаций как конкретных индивидов, так и социальных групп и общностей объективно подталкивает нас к интегральному подходу в интерпретации и анализе данных.

При формировании программы развития сотрудников данной строительной компании

необходимо учитывать ориентированность сотрудников на сохранение автономии. Низкую заинтересованность в комфортном взаимодействии внутри коллектива и высокое стремление к избеганию неопределённых ситуаций.

Организации должны отлаживать процесс доведения до сотрудников своей миссии, видения и ценностей, чтобы подчеркнуть те аспекты политики организации, которые важны конкретным поколениям. Учитывая однородность рангов предпочитаемых ценностей, менеджмент строительных компаний получает возможность совместить действительные трудовые ценности, поддерживаемые в компании, с желаемыми ценностями сотрудников.

Организации, которые постоянно отслеживают состояние трудовых ценностей, часто более успешны в подборе и сохранении кадров, вдохновляющихся соответствующими ценностями, что особенно актуально в условиях трансформации труда.

Литература

- 1 Алексеева В. Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психол. журн. – 2014. – Т. 5, No 5. – С. 63–70.
- 2 Анисомов С.Ф. Духовные ценности: производство и потребление. – М.: Мысль, 2013. – 253 с.
- 3 Багрецов С.А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С.А. Багрецов, В.М. Львов, В.В. Наумов [и др.]. – СПб.: Лань, 2015. – 640 с.
- 4 Байлук В.В. Профессиональная самореализация личности // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: Сборник материалов докладов Международной конференции, Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г. / под ред. Г.М. Романцева, В.А. Копнова. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2014. – С. 208–213.
- 5 Донцов А. И. О подходе к исследованию ценностных ориентации личности // Социально-психологические проблемы формирования личности и учебно-воспитательного коллектива. – М., 2016. – С. 59–65.
- 6 Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение/Пер.с франц. – М., Канон, 2015. – 352 с.
- 7 Капцов А. В. Психологическая аксиометрия личности и группы: метод. пособие. – Самара: Сам-Люкс Принт, 2014. – 112 с.
- 8 Климов Е. А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиеведа // Психол. журн. – 2015. – Т. 24, No 4. – С. 230–136.
- 9 Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. – М., 2016. – 318 с.
- 10 Мамедова Ж.С. Взаимосвязь ценностных ориентаций и временной перспективы личности: автореф.диссерт...канд. псих.наук: 19.00.01. – М., 2017.
- 11 Орлов Б. В., Эйнгорн Н. К. Духовные ценности: проблема отчуждения. – Екатеринбург: Урал. ун-т, 2012. – С. 124.
- 12 Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. Учеб.пособие для учеб. заведений профтехобразования. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Высш.шк., 2014. – 174 с.
- 13 Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности: Учеб. для студ. Высш. Учеб. Заведений. – 2-е изд. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2013. – 512 с.
- 14 Яницкий М.С. Психологические факторы и механизмы развития системы ценностных ориентаций личности автореф.диссерт...канд.псих.наук:19.00.01. – Новосибирск, 2000.
- 15 Blasi, J. 2014. The Communal Experience of the Kibbutz. Transaction Books, New Brunswick, NJ.
- 16 Bliese, P.D., R.R. Halverson. 1998. Group consensus and psychological well-being: A large field study. J. Appl. Soc. Psych. 28 563–580.
- 17 Breer, P.E., E.A. Locke. 2016. Task Experience as a Source of Attitudes. Dorsey Press, Homewood, IL.
- 18 Brown, K. A., T. R. Mitchell. 2015. Influence of task interdependence and number of poor performers on diagnoses of causes of poor performance. Acad. Management J. 29 412–424.
- 19 Cannon-Bowers, J.E., E. Salas, S. Converse. 2013. Shared mental models in expert team decision-making. J. Castellan, ed. Individual and Group Decision-Making: Current Issues. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.

- 20 Chatman, J. A., S. G. Barsade. 2014. Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Admin. Sci. Quart.* 40 423–443.
- 21 Crawford, J. L., G. A. Haaland. 2015. Predecisional information-seeking and subsequent conformity in the social influence process. *J. Personality Soc. Psych.* 23 112–119.
- 22 Cutcher-Gershenfeld, J., T. A. Kochan. 2017. Dispute resolution and team-based work systems. S. Gleason, ed. *Workplace Dispute Resolution*. Michigan State University Press, Lansing, MI.
- 23 Deutsch, M. 2016. *Distributive Justice*. Yale University Press, New Haven, CT.
- 24 Earley, P. C., G. B. Northcraft. 2017. Goal-setting, resource interdependence, and conflict management. M. A. Rahim, ed. *Managing Conflict*. Praeger, New York 157.
- 25 Erez, M., P. C. Earley. 2014. *Culture, Self-Identity, and Work*. Oxford University Press, New York.
- 26 Feldman, M. S. 2015. A performative perspective on stability and change in organizational routines. *Indust. Corporate Change* 12 727–752.
- 27 Franz, R. S. 2014. Task interdependence and personal power in teams. *Small Group Res.* 29 226–253.
- 28 Galbraith, J. R. 2015. Organization design. J. Lorsch, ed. *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 29 Kameron, K., 2014. Familiarity and group productivity. *J. Applied Psych.* 76 578–586.
- 30 Kyles D. (2015) Managing your multigenerational workforce. *Strategic Finance*, 2015, 87(6), pp. 52-55.
- 31 Wellins R. (2014) Empowered Teams: Creating Self-Directed Work Groups. Jossey-Bass. 2014. C. 27.
- 32 Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review Christina M. Stello//Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota

References

- 1 Alekseeva V. G. (2014) Cennostnye orientacii kak faktor zhiznedeyatel'nosti i razvitiya lichnosti // *Psihol. zhurn.* [Valuable orientations as a factor of vital activity and development of personality // *Psihol. Journal.*] – 2014. – T. 5, No 5. – p. 63–70.
- 2 Anisomov S.F. (2013) Duhovnye cennosti: proizvodstvo i potreblenie. [Spiritual values: production and consumption] M. : Mysl', 2013. 253p.
- 3 Bagrecov S.A. (2015) Diagnostika social'no-psihologicheskikh harakteristik malyh grupp s vneshnim statusom / S. A. Bagrecov, V. M. L'vov, V. V. Naumov [Diagnosis of socio-psychological characteristics of small groups with external status] SPb.: Lan', 2015. 640 p.
- 4 Bajluk V.V. (2014) Professional'naya samorealizaciya lichnosti // Social'no-professional'naya mobil'nost' v HKHI veke: Sbornik materialov dokladov Mezhdunarodnoj konferencii, Ekaterinburg, 29–30 maya 2014 g. / pod red. G. M. Romanceva, V. A. Kopnova. Ekaterinburg: [Professional self-realization of personality // Socio-professional mobility in the 21st century: Collection of materials of the reports of the International Conference, Ekaterinburg, May 29-30, 2014 / ed. G.M. Romantsev, V.A. Kopnov. Ekaterinbur] Ros. gos. prof.- ped. un-ta, 2014. S. 208–213.
- 5 Doncov A. I. (2016) O podhode k issledovaniyu cennostnyh orientacii lichnosti // Social'no-psihologicheskie problemy formirovaniya lichnosti i uchebno-vospitatel'nogo kollektiva. [On the approach to the study of value orientations of the personality // Socially-psychological problems of the formation of the individual and the educational and educational collective.]M., 2016. S. 59–65.
- 6 Dyrkgejm E.H. (2015) Sociologiya. Ee predmet, metod, prednaznachenie [Sociology. Its subject, method, purpose]./Per.s franc. – [M., Kanon, 2015.] – 352s.
- 7 Kapcov A. V. (2012) Psihologicheskaya aksiometriya lichnosti i gruppy: metod. posobie. [Psychological axiometry of personality and group: method. Allowance.] Samara: Sam- Lyuks Print, 2012.] 112 p.
- 8 Klimov E. A. (2015) Obshchechelovecheskie cennosti glazami psihologa-professioveda // *Psihol. zhurn.* [General human values through the eyes of a psychologist-professionologist // *Psihol. Journal.*] – 2015. – T. 24, No 4. – p. 230–136.
- 9 Krichevskij R. L., Dubovskaya E. M. (2016) Social'naya psihologiya maloj gruppy. [Social psychology of a small group] M., 2016. – 318p.
- 10 Mamedova Zh.S. (2017) Vzaimosvyaz' cennostnyh orientacij i vremennoj perspektivy lichnosti: avtoref.dissert...kand.psih. nauk:19.00.01. [Interrelation of value orientations and temporal perspectives of an individual: the author's abstract ... the candidate of science.scientific: 19.00.01.]- M,2017.
- 11 Orlov B. V., Ehjngorn N. K. (2012) Duhovnye cennosti: problema otchuzhdeniya. Ekaterinburg: [Spiritual values: the problem of alienation. Ekaterinburg] Ural. un-t, 2012. p. 124.
- 12 Platonov K.K. (2014) Kratkij slovar' sistemy psihologicheskikh ponyatij. Ucheb.posobie dlya ucheb. zavedenij proftekho-brazovaniya.- 2 izd., pererab. i dop. [A brief dictionary of the system of psychological concepts. Учеб.пособие для учеб. Vocational education establishments]M.:Vyssh.shk., 2014.- 174p.
- 13 Shevandrin N.I. (2013) Psihodiagnostika, korrekciya i razvitie lichnosti: Ucheb. dlya stud. Vyssh. Ucheb. Zavedenij. – 2-e izd. [Psychodiagnosics, correction and development of personality: Proc. For stud. Higher education Textbook. Institutions] – M.: Gumanit. Izd. Centr VLADOS, 2013. – 512p.
- 14 Yanickij M.S. Psihologicheskie faktory i mekhanizmy razvitiya sistemy cennostnyh orientacij lichnosti avtoref.dissert...kand.psih.nauk:19.00.01. – Novosibirsk 2000
- 15 Blasi, J. 2014. *The Communal Experience of the Kibbutz*. Transaction Books, New Brunswick, NJ.
- 16 Bliese, P. D., R. R. Halverson. 1998. Group consensus and psychological well-being: A large field study. *J. Appl. Soc. Psych.* 28 563–580.

- 17 Breer, P. E., E. A. Locke. 2016. Task Experience as a Source of Attitudes. Dorsey Press, Homewood, IL.
- 18 Brown, K. A., T. R. Mitchell. 2015. Influence of task interdependence and number of poor performers on diagnoses of causes of poor performance. *Acad. Management J.* 29 412–424.
- 19 Cannon-Bowers, J. E., E. Salas, S. Converse. 2013. Shared mental models in expert team decision-making. J. Castellan, ed. *Individual and Group Decision-Making: Current Issues*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- 20 Chatman, J. A., S. G. Barsade. 2014. Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Admin. Sci. Quart.* 40 423–443.
- 21 Crawford, J. L., G. A. Haaland. 2015. Predecisional information-seeking and subsequent conformity in the social influence process. *J. Personality Soc. Psych.* 23 112–119.
- 22 Cutcher-Gershenfeld, J., T. A. Kochan. 2017. Dispute resolution and team-based work systems. S. Gleason, ed. *Workplace Dispute Resolution*. Michigan State University Press, Lansing, MI.
- 23 Deutsch, M. 2016. *Distributive Justice*. Yale University Press, New Haven, CT.
- 24 Earley, P. C., G. B. Northcraft. 2017. Goal-setting, resource interdependence, and conflict management. M. A. Rahim, ed. *Managing Conflict*. Praeger, New York 157.
- 25 Erez, M., P. C. Earley. 2014. *Culture, Self-Identity, and Work*. Oxford University Press, New York.
- 26 Feldman, M. S. 2015. A performative perspective on stability and change in organizational routines. *Indust. Corporate Change* 12 727–752.
- 27 Franz, R. S. 2014. Task interdependence and personal power in teams. *Small Group Res.* 29 226–253.
- 28 Galbraith, J. R. 2015. Organization design. J. Lorsch, ed. *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 29 Kameron, K., 2014. Familiarity and group productivity. *J. Applied Psych.* 76 578–586.
- 30 Kyles D. 2015. Managing your multigenerational workforce. *Strategic Finance*, 2015, 87(6), pp. 52-55.
- 31 Wellins R. 2014. *Empowered Teams: Creating Self-Directed Work Groups*. Jossey-Bass. 2014. C. 27.
- 32 Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review Christina M. Stello//Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota