

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Приоритетные организационные ценности персонала как основа корпоративного кодекса организации

Полупанова Юлия Игоревна

Студент

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия
E-mail: yuliyapolupanova@gmail.com*

Одной из современных тенденций в организационном развитии является создание корпоративных кодексов для формирования налаженной организационной культуры, а также имиджа успешного работодателя. На начальных этапах создания корпоративного кодекса возникают вопросы: «Как собрать наиболее достоверную информацию о приоритетных организационных ценностях персонала максимально эффективно? Каким образом следует использовать полученную информацию?». Для того, чтобы ответить на поставленные выше вопросы, была разработана оригинальная анкета на основе методики «Ценностные ориентации» М. Рокича[1], которая была применена для диагностики организационных ценностей административного персонала организации ТРЦ "Жемчужина Сибири" (г. Тюмень) с 1 ноября по 15 ноября 2013 года.

В первой части анкеты сотрудникам предприятия было предложено проранжировать в порядке значимости список из 13 ценностей, базовых принципов, которыми каждый из нас руководствуется в работе и жизни. Формулировки ценностей всем знакомы и лаконичны, например: здоровье, интересная работа, творчество, развитие, свобода, материальная обеспеченность, счастливая семейная жизнь, наличие верных друзей и т. д. Во второй части анкеты эти базовые принципы преломлялись сквозь призму организационных ценностей (их было предложено 52). Формулировки ценностей, предложенных во второй части анкеты, уже не так знакомы респондентам, поэтому при распределении баллов от 1 (малозначимая ценность) до 5 (приоритетная ценность) по каждой позиции они были вынуждены в большей мере руководствоваться собственным мнением, что было особенно важно для эффективной реализации целей исследования.

Результатом опроса явились 2 иерархии: ценностных ориентаций личности и организационных ценностей персонала. При расчете их корреляции формируется достаточно полная картина тех ценностных ориентаций и организационных ценностей, которые действительно являются для сотрудников приоритетными.

При разработке рекомендаций по формированию корпоративного кодекса предприятия целесообразно принимать за основу организационные ценности, которые по результатам оценки получили высший балл, а именно: выплата высокого и стабильного оклада (4,7), премий (4,6), возможность повышения квалификации (4,5), карьерного роста (4,4), а также предоставление медицинской страховки (4,4).

В результате, возможный вариант практических рекомендаций по формированию корпоративного кодекса может выглядеть следующим образом:

- видоизменить формулировку миссии компании, например, включить в неё словосочетание «высокий спрос на обладателей лучшего предложения». Данная формулировка поможет закрепить за организацией имидж успешного и щедрого работодателя, служащего одновременно источником дохода персонала;

- включить в корпоративный кодекс пункт о гарантиях и обязанностях организации как работодателя, например: обеспечение стабильности рабочего места, снабжение всем необходимым для качественной работы, забота о здоровье сотрудников, социальная ответственность по отношению к персоналу (медицинская страховка и т. д.);

- разработать листы карьерного пути для каждого сотрудника, отражающие его планы на каждые 2 года и список мероприятий, необходимых для реализации этих планов (причем важно, чтобы одно из мероприятий было непосредственно связано с развитием персонала, например: повышение квалификации, курсы, тренинг). Опираясь на этот инструмент, целесообразно оценивать результативность работника и решать вопросы о повышении, премировании и т.п.;

- проработать возможность перераспределения бюджета на ежегодные мероприятия, большую часть которого направить на приобретение санаторно-курортных карт, абонементов в спорт-клубы, путевок и билетов;

- создать систему сотрудничества с актерами, общественными деятелями, музыкантами по принципу: «Пониженная стоимость эксплуатации площадей ТРЦ – билеты на мероприятия для сотрудников»;

- создать доступный и прозрачный график отпусков, планирование которых должно быть четко регламентировано заранее. Выделить отдыху сотрудника, включая перерывы, выходы на больничный и отпуска, особое место в документации организации.

Таким образом, при создании корпоративного кодекса важно, чтобы предлагаемые рекомендации были сформулированы на основе приоритетных организационных ценностей персонала, а также реализуемы на практике.

Литература

1. HR – портал: <http://www.hr-portal.ru/tool/metodika-opredeleniya-cennostnyh-orientaciy-m-rokicha>