

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Диагностика малозначащих организационных ценностей
административного персонала с использованием методики М. Рокича

Потапова Мария Павловна

Студент

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия*

E-mail: PotapovaMP@sra.msu.ru

Диагностика организационных ценностей административного персонала актуальна для многих современных компаний, так как позволяет сформировать достоверное представление о ведущих мотивах поведения персонала и сформулировать практические рекомендации по управлению им.

Для апробации разработанного нами на основе методики исследования ценностных ориентации М. Рокича [1] и методики балльной оценки инструментария в конкретной организации в период с 1 ноября 2013 года по 15 ноября 2013 нами было проведено исследование организационных ценностей административного персонала торгового развлекательного центра «Жемчужина Сибири» (г. Тюмень). Одной из задач исследования было выявление иерархии организационных ценностей административного персонала, с учетом которой целесообразно формировать корпоративный кодекс организации.

В процессе исследования была разработана анкета для опроса административного персонала ТРЦ «Жемчужина Сибири». В опросе приняли участие 20 респондентов (по 5 представителей каждого из 4 административных департаментов компании), из них 14 – женщины, 6 – мужчины.

Для проведения исследования был составлен опросный лист, в первой части которого количество вопросов соответствует 13 категориям, которые были разработаны на основе методики М. Рокича. Во второй части опросного листа было размещено 52 вопроса (по 4 дополнительных вопроса на каждую категорию). Вопросы не были сгруппированы по тематическим блокам, чтобы минимизировать «подстраивание» респондентов к социально желательным ответам.

В результате сравнения результатов прямого ранжирования ценностей в первой части анкеты и ответов респондентов на вторую часть анкеты нами было выявлено *смещение ценностей личности*, в частности, восприятие их сквозь призму организационных благ. Именно благодаря «взгляду через призму работы» незначительными для респондентов оказались: активная деятельная жизнь (3,33), свобода (3,28) и интересная работа (3,26).

По результатам исследования также было выявлено, что у респондентов отсутствует желание:

- принимать участие в общественных организациях (профсоюзах и т.п.);
- принимать на себя ответственность в результате делегирования полномочий;
- придерживаться свободного дресс-кода;
- привлекать семью к участию в корпоративных праздниках;
- выполнять проектные задания.

На основе результатов исследования нами были разработаны рекомендации по формированию, поддержанию и развитию организационных ценностей административного персонала организации ТРЦ «Жемчужина Сибири». В частности, нами были предложены следующие меры.

Проектные задания, связанные с высоким уровнем ответственности и делегированием полномочий следует четко регламентировать, выполнять в группах, предварительно четко определив степень ответственности каждого члена команды, содержание и уровень сложности задания, и, самое главное, объяснив цель задания и конкретный ожидаемый результат. Такого рода задания целесообразно сопровождать большей мотивацией, они должны выше оплачиваться или стимулироваться определенными бонусами.

Для более мягкого внедрения дресс-кода необходимо детально проработать и описать систему дресс-кода, обсудить её в подразделениях организации и определить период для адаптации персонала к данному нововведению.

Целесообразно сохранить сформировавшиеся традиции корпоративных праздников компании: профессиональные праздники, дни рождения, которые проходили успешно. К участию в официальных корпоративных мероприятиях привлекать членов семей сотрудников следует лишь по желанию сотрудников. Компании необходимо разработать специальные программы семейных мероприятий и постепенно вводить в корпоративную культуру желаемые ценности с опорой на ценности сотрудников. Например, констатация в корпоративном кодексе, что организация «ТРЦ «Жемчужина Сибири» – это одна большая семья, послужит символизацией ценности, которую практически все сотрудники воспринимают, как приоритетную.

Литература

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