

**Связь социально-демографических характеристик сотрудников с их ценностно-смысловой сферой и корпоративной культурой**

**Научный руководитель – Пожарская Елена Леонидовна**

*Данилова Елена Михайловна*

*Студент (бакалавр)*

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Факультет менеджмента,  
Москва, Россия

*E-mail: lenadan669@gmail.com*

В настоящий момент работа для человека играет очень важную роль в жизни. Для большого количества людей организации, в которых они работают, становятся не только источником материального блага, но и социальной средой, в которой развиваются их профессиональные навыки и умения. В большинстве своем корпоративная культура организаций интегрируется в жизнь сотрудников.

Объектом исследования являются ценностно-смысловая сфера личности.

Предметом исследования является связь ценностно-смысловой сферой сотрудников с корпоративной культурой организации.

Было проведено исследование по выявлению взаимосвязи социально-демографических характеристик сотрудников с их ценностно-смысловой сферой и корпоративной культурой.

Экспериментальной базой исследования являлись 50 сотрудников Центральный банк Российской Федерации бухгалтерского отдела. Возраст выборки начинается от 30 лет и заканчивается 60 годами.

Каждая организация имеет свою уникальную корпоративную культуру. Центральный Банк РФ не исключение. Это древнейшая организация России, которая обладает своей собственной миссией, видением, целью и ценностью.

В данной работе мы подробно остановимся на ценностях данной организации. Банк России выделяет для себя 4 главные ценности: служение обществу, ответственность за результат, уважение и сотрудничество, профессионализм, честность.

В качестве эмпирических методов исследования использовались:

- Вербально-коммуникативный (тестирование): методики «Диагностика корпоративной культуры: 33 аспекта» В.Е. Левкина и «Ценностные ориентации» М. Рокича;
- Методы математико-статистической обработки результатов исследования: критерий U-Манна-Уитни.

Исходя из полученных данных по методике «Диагностика корпоративной культуры: 33 аспекта» В.Е. Левкина можем увидеть, какие аспекты являются показателями корпоративной культуры в организации. Анализируя данную методику, было выделено 12 аспектов, которым респонденты присваивали высокие баллы: доверие руководителя к сотрудникам, уважаемое руководство, доступ сотрудников к организационной информации, личная ответственность за результат, психологический климат организации, система мотивации сотрудников, обратная связь между руководителем и сотрудниками, разделение личных отношений от рабочих у руководителей, ощущение важности сотрудников для организации, эффективные формы документации, развитая инфраструктура, использование постоянно совершенствующихся информационных технологий. Также были найдены средние значения по всем аспектам.

Анализируя методику «Ценностные ориентации» М Рокича были выделены только те ценности, которые связаны с 33 аспектами из методики «Диагностика корпоративной

культуры: 33 аспекта» В.Е. Левкина: развитие, уверенность в себе, воспитанность, исполнительность, независимость, ответственность, смелость, широта взглядов, эффективность в делах. Так как в исследовании важны только ценностные ориентиры личности, которые перекликаются с ценностями организации, в которой человек работает. Также были найдены средние значения по всем ценностям.

Полученные данные были подвергнуты математико-статистической обработке, которая включала подсчет коэффициента Манна-Уитни. Ниже представлена сводная таблица результатов проверок различий между группами по выбранным демографическим признакам.

Анализируя полученные данные можно сказать, что значимые различия между выборками руководители и исполнители проявились по ценностным ориентациям: уверенность в себе и независимость. Значимых различий нет по переменным: развитие, воспитанность, исполнительность, ответственность, смелость, широта взглядов, эффективность в делах.

Если рассматривать выборку стаж (стаж  $\leq 10$  лет,  $10 < \text{стаж}$ ), то в зону значимости входят отличия по ценностям: развитие, уверенность в себе, независимость, ответственность, смелость. А в зону незначимости по данной выборке вошли переменные: воспитанность, исполнительность, широта взглядов, эффективность в делах.

Личностные ценности сотрудников коррелируются с ценностями организациями, выявленными в методике В.Е. Левкина. Практически все показатели по данным ценностям находятся в диапазоне предпочитаемых ценностей или безразличных. Это может говорить о том, что ценности пропагандируемые организацией проникли в жизнь сотрудников.

#### Выводы

1. Общий корпоративный климат в организации на довольно высоком уровне. Практически по всем 33 аспектам сотрудники банка ставили высокие баллы.

2. Некоторые средние значения ценностных ориентаций сотрудников Центрального Банка РФ находятся вне зоны значимости. Такие результаты могут быть связаны с общим климатом в коллективе, также нельзя отрицать влияние личностных характеристик сотрудников.

#### Источники и литература

- 1) Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психол. журн. 1984. – т.5. - № 5. - С. 63-70.
- 2) Грошев И.В. Организационная культура / И.В. Грошев, И.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М., ЮНИТИ-ДАНА. – 2012. – 288 с.
- 3) Черенкова Д.А., Левкин В.Е. Психометрическое обоснование методики диагностики корпоративной культуры // Лучшие выпускные квалификационные работы 2013 года. Тюмень, 2014. Ч. 3. С. 255-266.
- 4) Щербакова О.И. Корпоративная культура как фактор эффективности // Нормирование и оплата труда в промышленности М., 2018. № 1-2. – С. 78-86
- 5) Центральный Банк Российской Федерации: [https://www.cbr.ru/today/cbrf\\_itm/cbrf\\_sub/](https://www.cbr.ru/today/cbrf_itm/cbrf_sub/)