

Секция «Организационная психология в развивающемся мире»

Сопоставление ценностных предпочтений личности и организации

Научный руководитель – Штроо Владимир Артурович

Савинова Ирина Анатольевна

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: isavinova@hse.ru

В современных условиях многие российские компании (в частности ВТБ, Крок, Мегафон, СО ЕЭС, Ростелеком) стремятся обеспечить свое выживание в условиях гибридного формата работы. Достижение этой цели возможно за счет построения новой культуры взаимодействия и опоры на ценности. Отправной точкой исследования послужило наличие в социально-психологических исследований противоречивых эмпирических результатов. С одной стороны, исследователи подтверждают эффективность управления сотрудниками с опорой на ценности [1; 3; 4; 6], а с другой стороны - наблюдается отсутствие информации о том, как именно компании относятся к учету ценностей личности при найме в компанию. Подтверждением этому являются единичные исследования российских работодателей, содержащие некоторые попытки преодолеть данное противоречие: Ernst & Young «Восемь стратегических направлений трансформации HR-службы» [7]; Hays «Поиск работы 2020: кандидаты VS работодатели» [8]. Ценности - это ориентиры в поведении личности, которые необходимо учитывать при оценке соответствия личности соискателя ожиданиям компании [5]. Именно это обеспечивает возможность построения эффективной команды и достижение целей компании. Мы провели исследование ожиданий руководителей российских организаций относительно ценностей соискателей и сравнили ожидания с реальностью - ценностями специалистов с высокой квалификацией. Дизайн исследования выстроен через процедуру сравнения двух наборов ценностей, полученных методом опроса с помощью методики «Обзор ценностей» Ш. Шварца [2]. Для этого мы опросили 174 руководителя российских компаний и 82 высококвалифицированных специалистов. Далее мы провели сравнительный анализ, позволяющий сопоставить и сравнить ценности. Кратко резюмируя, результаты отметим следующие особенности. Ценностные предпочтения руководителей сосредоточены вокруг таких ценностей как универсализм, стимуляция, достижения, безопасность и самостоятельность. Это можно объяснить стремлением работодателей к найму специалистов, способных одновременно и к осуществлению инновационной деятельности, и к поддержанию текущих бизнес-процессов на высоком уровне эффективности. При этом высококвалифицированные специалисты ориентированы на следующие ценности: конформность, традиции, универсализм, безопасность. Это может быть связано с потребностью применять выученные алгоритмы для эффективного и быстрого достижения результата, что является сутью процесса профессионального обучения. Применение полученным результатам будет оптимальным в непосредственной практике найма. Еще одним вариантом применения результатов является корректировка HR бренда организации с учетом ориентиров высококвалифицированных специалистов. В качестве ограничения проведенного исследования можно назвать узость выборки, которую стоит расширить для получения целостной картины ценностных предпочтений на российском рынке труда.

Источники и литература

- 1) Кабалина В.И., Пахомова А.А. Влияние конгруэнтности ценностей кандидата и организации на подбор персонала [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 51-73.

- 2) Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. Спб. Речь, 2004.
- 3) Смирнов П.С. Вовлечённость персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2019. Т. 9. № 1. С. 81-95.
- 4) Чеглакова Л.М., Кабалина В.И. (2016). Вовлечённость персонала: теоретические подходы, эмпирические результаты. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, Серия: Социальные науки, 1(41), 121–128.
- 5) Hoffman R. The Alliance: Managing Talent in the Networked Age. Boston: Harvard Business Review Press. 2014.
- 6) Illing L. Executive Search. In: Zeuch M. (eds) Dos and Don'ts in Human Resources Management. Springer Gabler, Berlin, Heidelberg. 2015.
- 7) Ernst & Young «Восемь стратегических направлений трансформации HR-службы». https://www.ey.com/ru_ru/workforce/eight-forces-driving-hr-transformation-right-now
- 8) Hays «Поиск работы 2020: кандидаты VS работодатели». <https://hays.ru/research/poisk-raboty-2020-kandidaty-vs-rabotodateli/>