

Секция «Традиционные и современные технологии в управлении персоналом: успешный опыт и зоны пробуксовки»

Приоритетные ценности работников современных российских организаций

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Раренко Андрей Алексеевич

Сотрудник

Институт научной информации по общественным наукам РАН, Москва, Россия

E-mail: andrejj97@rambler.ru

Приоритетные ценности работников современных российских организаций были выявлены нами на основе разработанной анкеты и проведенного анкетирования в марте - мае 2023 г.

Разработка анкеты для диагностики социокультурных ценностей работников российских организаций возможна на основе подходов к диагностике ценностных ориентаций, сложившихся как в социологии управления (К. Маслач [Maslach, 1978; Maslach, Jackson 1981; Leiter, Maslach, 1988; Maslach, Leiter, 2021] и др.), так и в политической социологии (исследования ВЦИОМ, исследования НИУ ВШЭ, исследования ценностных ориентаций молодежи ГУУ). В качестве основы методики часто выбирается анкетный опрос как наиболее приемлемый (доступный и менее энергозатратный).

В нашем случае разработка анкеты для выявления социокультурных ценностей работников российских организаций осуществлялась в несколько этапов. На первом этапе были определены задачи создания анкеты: общие, решение которых позволяет сформировать ценностный профиль россиян трудоспособного возраста и определить наиболее актуальные для них социокультурные ценности, и частные, стоящие перед каждой российской организацией в процессе привлечения и работы с персоналом. Разрабатываемая анкета видится инструментом оперативного получения информации о социокультурных ценностях работников и соискателей конкретной организацией для успешной реализации ею отдельных кадровых функций (управления организационной культурой, управления брендом работодателя и др.).

На втором этапе были сформулированы вопросы анкеты. Перед заполнением анкеты опрашиваемые были проинформированы о целях и задачах анкетирования, авторе анкеты. Респонденты также указывали ряд персональных данных: имя и фамилию (по желанию), пол, возраст, место постоянного проживания (регион, населенный пункт), образование, сферу профессиональной деятельности (профессию), тип организации, в которой они работают).

В анкету было включено 33 вопроса, из них 13 – вопросы открытого типа, 20 – закрытого типа. Поскольку речь идет о ценностных ориентирах трудоспособных россиян, в анкету нами были также включены 12 интервальных вопросов.

Вопросы анкеты были ориентированы на получение информации о социокультурных ценностях среднестатистического работника российской организации, а также ценностных ориентирах их коллег, другие – на отношение россиян на возможность (перспективу) внедрения в их организациях управления на основе ценностей.

На третьем этапе была проведена апробация анкеты, подтвердившая ее валидность и возможность использования при диагностике системы социокультурных ценностей у работников современных российских организаций.

Выбранный метод исследования – электронное анкетирование обусловлен тем, что при проведении электронного анкетирования можно получить большее количество правдивых социально значимых данных и осуществить их компьютерную обработку, что значительно

упрощает работу по выявлению тенденций в результатах исследования. Основные достоинства метода исследования: масштабность исследуемых групп, возможность обработки результатов исследования в сжатые сроки, географическая свобода проведения исследования, информативность получаемых данных.

Поиск респондентов для основного этапа исследования осуществлялся методом снежного кома через знакомых, социальные сети и профессиональные интернет-форумы.

Среди основных пяти ценностей и ценностных ориентиров сотрудников российских организаций, согласно проведенному анкетированию в период с 1 марта по 30 мая 2023 года, оказались (по количеству упоминаний): *приверженность традициям, честность, справедливость, эмпатия, доброта.*

Как показало проведенное исследование ценностных установок ведущих российских организаций, современные российские организации, ориентируясь на успешный опыт управления по ценностям ряда зарубежных компаний, часто заимствуют ценностные ориентиры представителей других этносов, положенные в основу моделей управления по ценностям, не учитывая особенности российского менталитета.

Выявленные социокультурные ориентиры россиян, отражая реальные ценности современного российского общества, могут быть используемы при разработке эффективной модели управления по ценностям в российских организациях. Ценностные ориентиры могут различаться в разных организациях, что необходимо учитывать при разработке модели управления в каждой конкретной организации.

Источники и литература

- 1) Maslach C. Job burnout: How people cope. *Public Welfare*, 1978. 36(2). – P. 56-58.
- 2) Maslach C., & Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*. 1981. 2(2). – P. 99-113.
- 3) Leiter M. P., & Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*. 1988. 9(4). – P. 297–308.
- 4) Maslach C., & Leiter M. P. Burnout: What it is and how to measure it. In *Harvard Business Review, HBR guide to beating burnout* (211–221). Boston MA: Harvard Business Review Press, 2021.