

Секция «Психология»

**Ценностные ориентации сотрудников и их роль в формировании
организационной культуры трудового коллектива**

Калинин Николай Валерьевич

Аспирант

Иркутский государственный университет, Факультет психологии, Иркутск, Россия

E-mail: n1k3@mail.ru

Изучение организационной культуры определяется ее актуальностью. Во-первых, потребностью в практическом применении знаний, подходов и механизмов к изучению организационной культуры, поскольку без учета общепсихологических и социально-психологических аспектов невозможно гармоничное существование какой-либо организации, претендующей на конкурентоспособность в современном мире. Во-вторых, теоретико-методологический анализ ценностных ориентаций позволит выделить основные детерминанты поведения личности в организации при составлении пакета рекомендаций для руководителей организации по учету и диагностике ценностных ориентаций сотрудников трудового коллектива. В-третьих, новизна подхода к изучению организаций позволит исследовать личность отдельного сотрудника трудового коллектива и выявить ключевые и доминирующие ценности, способствующие формированию организационной культуры [3,6, 7].

В нашей работе мы исследуем роль ценностных ориентаций сотрудников в формировании организационной культуры, понимая под этим то, каким образом ценности отдельного члена коллектива имеют возможность влиять на организационную культуру. В таком случае содержание организационной культуры определяется не простой суммой ценностных ориентаций всех сотрудников, а в большей мере системой ценностей значимой личности, такой личностью может выступать руководитель, неформальные лидеры коллектива или консультанты, выполняющие функции организации труда, работы с персоналом и организации управления и планирования.

Теоретико-методологической базой исследования является: системно-деятельностный подход А.Н. Леонтьева, Л.С. Выготского, Б.Г. Ломова, Д.А. Леонтьева, А.С. Асмолова. Теория систем и системного моделирования В.А. Ганзена, В.Н. Спицнаделя, Б.Г. Ананьева, М. Вартофского и В. Г. Афанасьева. Теория организаций и организационной культуры: Е.Б. Моргунов, Б.З. Мильнер, В.В. Новиков, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Работы отечественных исследователей Д.А. Леонтьева, Д.Н. Узнадзе, М.С. Яницкого, В. П. Тугаринова, О. Г. Дробницкого, Б. Д. Парыгина, Г. М. Андреевой, А. И. Донцова, Л. И. Анцыферовой, В. С. Мухиной, А. А. Бодалева, Г.Г. Дилигенского, В. Г. Алексеевой по теории ценностей и ценностных ориентаций личности.

Основная гипотеза: индивидуальная иерархия ценностей значимой фигуры трудового коллектива (руководитель, неформальный лидер) оказывает системо-образующее влияние формирование организационной культуры.

* * *

В исследовании планируется участие сотрудников двух организаций различной формы собственности – коммерческой и государственной. Разделение выборки на две (контрольную и экспериментальную группу) обусловлено основными принципами организации эксперимента с осуществляемым воздействием в экспериментальной группе.

Состав экспериментальной выборки определен в количестве 52 человек. Основная деятельность организации – оказание страховых услуг населению (Московская Страховая Компания).

Наше исследование планируется провести в три этапа:

Во-первых, для диагностики организационной культуры и изучения влияния ценностных ориентаций на ее формирование нами предложена программа, включающая пакет социально-психологических методик:

- 1) Тест социометрии;
- 2) Анкетирование;
- 3) Опросник ОСАИ (оценка организационной культуры) Камерона-Куинна [4];
- 4) Якоря карьеры (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере) Э.Шейна;
- 5) Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова);

Во-вторых, для реализации поставленной цели и подтверждения гипотезы нами сформирован комплекс коррекционных мероприятий, направленных на определение степени влияния ценностных ориентаций отдельных сотрудников (руководителя, неформальных лидеров) исследуемых нами фирм государственной и коммерческой форм собственности на организационную культуру.

- 1) Групповая дискуссия;
- 2) Мозговой штурм;
- 3) Фокус-группа;

Коррекционная программа исследования отражает основные принципы и механизмы реализации методов системного анализа и моделирования в психологии [1, 2, 5].

В-третьих: повторная диагностика для выявления динамики воздействия после применения коррекционной модели диагностики организационной культуры для подтверждения гипотезы.

Литература

1. Вартофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание. – М., 1988.
2. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта: МПСИ, 2002.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001.
5. Ломов Б.Ф. Системность в психологии. Воронеж, 1996.
6. Организационная психология / Под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004.
7. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие – СПб.: Изд-во «Речь», 2002.
8. Спицнадель В. Н. Основы системного анализа: Учеб. пособие. — СПб.; Бизнес-пресса, 2000 г.