

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКОВ

- ▣ *То, что мы считаем важным или правильным, хорошим или достойным, оказывает сильное влияние на всю нашу жизнь, формирует наше отношение к людям и событиям и определяет то, какими людьми мы станем. Эти однажды принятые решения определяют наше поведение в настоящем и становятся основой наших ценностей. Ценностные ориентации являются важнейшими элементами внутренней структуры личности. Они закреплены жизненным опытом индивида и отграничивают значимое, существенное для данного человека от незначимого, несущественного.*

- ▣ *Формирование индивидуальных ценностей можно представить как процесс интериоризации (присвоения) личностью социальных ценностей .*
- ▣ *Д. Леонтьев выделяет три взаимопереходящие формы существования ценностей: общественные идеалы, предметное воплощение этих идеалов в деяниях или произведениях конкретных людей и мотивационные структуры личности («модели должного»), побуждающие ее к предметному воплощению в своем поведении и деятельности общественных ценностных идеалов.*

- ▣ Упрощенно схема взаимопереходов между формами существования ценностей выглядит следующим образом:
- ▣ «общественные идеалы усваиваются личностью и начинают в качестве «моделей должного» побуждать ее активность, в процессе которой происходит предметное воплощение этих моделей; предметно воплощенные ценности, в свою очередь, становятся основой для формирования общественных идеалов и т. д. по бесконечной спирали».
- ▣ Промежуточным звеном, опосредующим этот процесс, выступает система ценностей референтной для индивида малой группы.

Ценности и организационное поведение

- ▣ Деятельность современной организации в любой отрасли производства или услуг обязательно включает в себя ценностный аспект, т. е. наличие явных, а чаще – скрытых, ожидаемых стандартов поведения, которым должны следовать работники. Предполагается, что следование этим стандартам не носит принудительного характера, а рассматривается самими работниками как достойное и корректное поведение. С какими же ценностными альтернативами сталкивается большинство работников организации?

Ценности и ценностные альтернативы, с которыми регулярно сталкиваются работники организации

<i>Власть</i>	<i>Нужно ли выполнять любое указание, если оно исходит "сверху"? Можно ли подвергать власть сомнению? Следует ли подчиняться лишь под угрозой наказания?</i>
<i>Закон</i>	<i>Нужно ли всегда ли следовать букве закона? Согласны ли вы с выражением "Закон, что дышло: куда повернул, то и вышло"?</i>
<i>Работа</i>	<i>Является ли работа главным занятием в жизни человека? Можно ли по-настоящему работать, занимаясь нелюбимым делом? Можно ли пожертвовать здоровьем и личной жизнью ради дела?</i>
<i>Результат</i>	<i>Есть ли цель, ради которой можно использовать любые средства? Какой результат можно считать удовлетворительным/достойным?</i>
<i>Возраст</i>	<i>Возраст — "богатство" или "утрата"? Является ли возраст достаточным основанием для уважения?</i>
<i>Образование</i>	<i>В какой мере можно доверять мнению эксперта? Что важнее: знание или "природная смекалка"? Можно ли судить о человеке по его образовательному уровню?</i>

Ценности и ценностные альтернативы, с которыми регулярно сталкиваются работники организации

<i>Равенство людей</i>	<i>Могут ли национальные различия влиять на отношения людей? Нужно ли относиться одинаково к мужчинам и женщинам? Должны ли женщины иметь особые привилегии</i>
<i>Отношение риску</i>	<i>Должна ли жизнь человека исключать риск? Оправдан ли риск, если неудача может повлиять на жизнь других людей?</i>
<i>Помощь другим</i>	<i>Нужно ли помогать старикам, больным, бедным и безработным? Стоит ли выполнять "чужую" работу, если вознаграждение не предусмотрено? Следует ли приносить в свою работу чувства и эмоции или необходимо быть предельно рациональным?</i>
<i>Поощрение или наказания</i>	<i>Что заставляет людей изменить поведение: наказание или поощрение? Чем можно действительно заинтересовать людей? Могут ли люди хорошо работать, если над ними не будет угрозы наказания?</i>
<i>Удовольствие</i>	<i>Должен ли человек заслужить право на удовольствие? Может ли работа быть удовольствием?</i>

Виды ценностей

- ▣ 1. Теоретические ценности, которые придают наибольшую важность и значение рациональному мышлению и поиску истины.
- ▣ 2. Экономические ценности, утверждающие приоритет практической пользы и выгоды.
- ▣ 3. Эстетические ценности, выше всего ставящие красоту, гармонию и искусство.
- ▣ 4. Социальные ценности, придающие наибольшее значение человеческим взаимоотношениям – любви, дружбе, преданности и т. д.
- ▣ 5. Политические ценности, отдающие исключительное предпочтение обретению власти и влияния.
- ▣ 6. Религиозные ценности, которые первостепенную важность придают следованию определенной системе представлений (вере).

Иерархические уровни в ценностно-поведенческой сфере:

- ▣ 1. Реактивный. Индивиды, находящиеся на этом уровне, лишены каких-либо ценностных устоев и в основном действуют, только исходя из своих физиологических потребностей. Такие индивиды по понятным причинам чрезвычайно редки в современных организациях.
- ▣ 2. Стадный. Индивиды, стоящие на этом уровне развития ценностной сферы, характеризуются высокой зависимостью. Они неукоснительно следуют за массой, опасаются хоть как-то отклониться от предписанных правил, беспрекословно следуют указаниям лиц, облеченных властью.
- ▣ 3. Эгоцентрический. Эти лица проповедуют ярко выраженный индивидуализм. Они агрессивны и эгоистичны, уступают только жесткому давлению власти.
- ▣ 4. Ригидный. Индивиды этого ценностного уровня тяжело переносят неопределенность, они отвергают лиц с иными, чем у них, системами ценностей, пытаясь во всем навязать свой собственный взгляд.

- ▣ 5. Манипулятивный. Этим людей характеризует стремление достичь собственных целей путем манипулирования другими. Они прагматичны и активно стремятся к высокому положению и признанию.
- ▣ 6. Социоцентрический. Для индивидов, находящихся на социоцентрическом уровне, свойственна ориентация на создание гармоничных отношений с окружающими. Они отвергают приоритет цели над средствами и болезненно реагируют на любые попытки манипуляции и давления.
- ▣ 7. Экзистенциальный. Эти лица чувствуют себя вполне комфортно в условиях неопределенности, например, среди людей с различными ценностными взглядами. Они постоянные противники и критики политики ограничений, негибкого поведения, статусных символов и произвола властей.

- ▣ *Ценностные представления также могут быть разделены на две большие группы: терминальные и инструментальные. К первой группе относятся ценности, которые выступают базовыми. В соответствии с ними индивид строит свою жизнь, их он готов отстаивать и укреплять. Эта группа включает такие ценности, как человеческое достоинство, любовь, дружба, экономическое процветание, безопасность, равенство возможностей и т. д. Их можно рассматривать как общечеловеческие, универсальные нравственные стандарты, которые, по-видимому, одинаково важны в любой стране и культуре.*

- ▣ *Ко второй группе относятся ценности, имеющие более конкретный поведенческий смысл. Они могут быть обозначены прилагательными, в которых отражены виды поведения, которые одобряет или отвергает индивид. Эти ценности могут быть выражены такими прилагательными, как тактичный, преданный, компетентный, патриотичный, вежливый, амбициозный и т. д. В отличие от терминальных ценностей, которые характеризуются значительной устойчивостью и консервативностью, инструментальные ценности более гибки и подвижны. Как и другие элементы поведения, они в значительной степени подвержены изменениям в результате обучения или нового опыта.*

- ▣ *Ценностный подход позволяет разделить многообразие организационных проблем на две большие группы. К первой относятся те, которые связаны с поиском оптимального пути к определенной цели. Проблемы этого типа могут быть названы техническими. Вторая категория проблем связана с выбором правильного или наиболее подходящего образа действий. Проблема здесь не в том, как, а в том, что делать. Важно не просто делать дело правильно, а делать правильное дело.*
- ▣ *Проблемы, относящиеся к последней категории, явно или подспудно содержат ценностный момент, так как их решение зависит в конечном итоге от того, что человек считает важным и достойным*

Социальные установки работников

- Зная социальные установки человека, можно прогнозировать его действия.
- Изменения установок зависят от новизны информации, индивидуальных особенностей субъекта, порядка поступления информации и системы установок, которые уже имеются у субъекта. Поскольку установка определяет избирательные направления поведения индивида, она регулирует деятельность на трех иерархических уровнях: смысловом, целевом и операциональном.

- ▣ На смысловом уровне установки носят наиболее обобщенный характер и определяют отношения личности к объектам, имеющим личностное значение для индивида.
- ▣ Целевые установки связаны с конкретными действиями и стремлением человека довести начатое дело до конца. Они определяют относительно устойчивый характер протекания деятельности. Если действие прервано, то мотивационное напряжение все равно сохраняется, обеспечивая человеку соответствующую готовность к его продолжению.

- На операциональном уровне установка обуславливает принятие решения в конкретной ситуации, способствует восприятию и интерпретации обстоятельств на основе прошлого опыта поведения субъекта в подобной ситуации и соответствующего прогнозирования возможностей адекватного и эффективного поведения.

**Социальная установка
выполняет важные для субъекта
функции**

адаптивная (утилитарная): установка направляет субъекта к тем объектам, которые служат достижению его целей;

когнитивная: установка дает упрощенные указания о способе поведения по отношению к конкретному объекту;

регулятивная: установка выступает как средство освобождения субъекта от внутреннего напряжения;

защитная: установка способствует разрешению внутренних конфликтов личности;

стабилизирующая: установка определяет устойчивый, последовательный, целенаправленный характер деятельности, обеспечивает сохранность ее направленности в непрерывно изменяющихся ситуациях;

автомативная: установка освобождает субъекта от необходимости принимать решения и сознательно контролировать деятельность в стандартных, ранее встречавшихся ситуациях;

ригидная: установка выступает как фактор инертности, косности деятельности, затрудняющей приспособление к новым ситуациям.

- ▣ Социальные установки задают направление мыслям и действиям людей по отношению к конкретному объекту или ситуации, они помогают человеку устанавливать и поддерживать, социальной идентичность, организуют представления человека об окружающем мире, позволяют ему реализовать себя