

Ценности и установки

Теория организации и
организационное поведение

Тема 5

Жизненные ценности

Открытость изменениям	Сохранение
<p><i>Самостоятельность.</i> Независимость в мышлении и принятии решений, творчество, познание.</p> <p><i>Риск-новизна.</i> Жизнь, насыщенная острыми ощущениями, новизной и сложными задачами</p> <p><i>Гедонизм.</i> Собственное удовольствие и чувственное удовлетворение.</p>	<p><i>Безопасность.</i> Безопасность, гармония и стабильность общества, отношений с людьми и самого человека.</p> <p><i>Традиция.</i> Уважение и принятие обычаев и идей, которые исходят от традиционной культуры и религии, приверженность им.</p> <p><i>Конформность.</i> Избегание действий, склонностей и побуждений, которые могли бы расстроить других людей или причинить им вред, а также нарушить социальные требования и нормы.</p>
Выход за пределы своего «Я» (самопреодоление, самоотдача)	Самоутверждение
<p><i>Универсализм.</i> Понимание, высокая оценка и защита благополучия всех людей, а также природы; толерантность.</p> <p><i>Благожелательность.</i> Сохранение и повышение благополучия людей, с которыми человек часто общается.</p>	<p><i>Достижение.</i> Личный успех и его демонстрация через достижения и способности, соответствующие социальным стандартам</p> <p><i>Власть – богатство.</i> Социальный статус и престиж, контроль или доминирование над людьми и ресурсами</p>

Портрет среднего россиянина (Магун, Руднев, 2009)

- Более высокая осторожность и более выраженная потребность в защите со стороны сильного государства
- Слабее выражены ценности новизны, творчества, свободы и самостоятельности
- Менее свойственная склонность к риску, веселью и удовольствиям
- Сильно выражено стремление к богатству и власти, личному успеху и социальному признанию
- Меньше заботы о равенстве, справедливости, толерантности, заботы о природе

Близки: Украина, Румыния, Польша, Словакия, Чехия, Болгария, русскоязычное население Эстонии, Греция, Турция и Португалия

Противоположны: Исландия, Дания, Франция, Швеция, Нидерланды

Жизненные ценности европейцев

Открытость изменениям (1)	Сохранение (4)
<p><i>Самостоятельность</i></p> <p><i>Риск-новизна.</i></p> <p><i>Гедонизм</i></p> <p>Европа в целом: 17% Россия: 14%</p> <p><i>Западная и Северная Европа, Дания, Швейцария, Германия, Франция</i></p>	<p><i>Безопасность</i></p> <p><i>Традиция</i></p> <p><i>Конформность</i></p> <p>Европа в целом: 22% Россия: 36%</p> <p><i>Словакия, Болгария, Россия, Португалия</i></p>
Выход за пределы своего «Я» (самопреодоление, самоотдача) – (3)	Самоутверждение (2)
<p><i>Универсализм</i></p> <p><i>Благожелательность</i></p> <p>Европа в целом: 24% Россия: 6%</p>	<p><i>Достижение</i></p> <p><i>Власть – богатство</i></p> <p>Европа в целом: 36% Россия: 45%</p>

Трудовые ценности российских работников и их динамика, 1991-2004 гг. (Магун, 2006)

ценности	Частота упоминания, %				Средняя частота упоминания в странах «большой восьмерки» (кроме России), %	
	1991 г., N=1365	1995 г., N=1313	1999 г., N=1575	2004 г., N=6949	1990-1991 гг.	1999-2000 гг.
Хороший заработок	85	92	92	96	74	82
Надежное место работы	40	67	73	80	58	70
Интересная работа	68	73	71	72	65	72
Удобные часы (в 2004 г. – удобный график) работы	49	46	42	57	46	56
Возможность чего-то достичь	28	41	40	44	61	67
Работа, уважаемая широким кругом людей	40	49	46	36	32	39
Соответствие работы способностям	57	57	56	34	57	61
Большой отпуск	46	34	30	32	30	38
Возможность инициативы	30	30	32	24	52	54
Ответственная работа	21	25	27	20	51	53
Не слишком напряженная работа	20	18	17	18	28	38

Факторная структура трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг.

Ценности	Факторные нагрузки		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Хороший заработок	0,19	0,36	0,62
Интересная работа	0,35	-0,16	0,26
Соответствие работы способностям	0,48	-0,16	-0,21
Удобные часы (график) работы	0,30	0,63	-0,05
Большой отпуск	0,42	0,59	-0,20
Надежное место работы	0,28	0,29	0,55
Работа, уважаемая широким кругом людей	0,57	-0,20	-0,11
Возможность инициативы	0,62	-0,36	-0,01
Возможность чего-то достичь	0,49	-0,36	0,24
Ответственная работа	0,56	-0,21	-0,10
Отсутствие чрезмерного давления	0,37	0,45	-0,41
Информативность факторов, %	19	14	10

Теория поколений

Нейл Хоуф, Вильям Штраус,
1991

Поколение строителей (1900-1922)

- Самостоятельность, ответственность
- Усердная работа, трудолюбие
- Ориентация на общественные интересы
- Соблюдение и уважение общепринятых норм , семья
- Новаторство, открытость новым идеям

Молчаливое поколение (1922-1947)

- Преданность, уважение чужих правил
- Уважение к статусу, подчинение
- Терпение
- экономность
- Деньги – часть жизни, средство решения жизненных проблем
- Стараются не привлекать к себе внимание, консервативны в питании, делают запасы, спорт – физические нагрузки
- **Забота о поддержании жизненных сил**

«бумеры» (1945-1965)

- Трудоголизм, ориентация на команду
- **Имидж, здоровье, продление молодости**
- Уровень жизни, личностный рост
- Активность, натуральные продукты, отдых в пансионатах, самолечение
- Деньги – подтверждение успешности, статуса
- Активность и любознательность, **ОПТИМИЗМ**

Поколение X (1965-1984)

- **Индивидуализм. Выживание**
- Изменения
- Немедленное вознаграждение
- Недоверие к официальным институтам, надежда на себя, прагматизм
- Опыт, непрерывное образование
- Поиск эмоций
- Деньги – возможность реализовать мечты
- Работают, чтобы жить. Деньги – не главное

Поколение У (1984-2003)

- Оптимизм, уверенность, общительность
- Наивность, мораль, подчиненность
- Достижения, немедленное вознаграждение
- Быстрое обучение, адаптация к изменениям
- Ответственность, семья
- Пассивность, умение подчиняться
- Хорошее знание техники, информированность
- Деньги – доступность благ
- **удовольствия**

Поколение Z (2003-2023)

Опрос Headhunter (2012, 5842 сотрудника российских компаний)

Мнение респондентов моложе 30 лет о сотрудниках старшего возраста

- 52% - «придираются»
- 49% - несговорчивые, негибкие
- 43% - используют устаревшие методики
- 24% - не осведомлены об элементарном
- 61% - опытные
- 40% - компетентны

Мнение респондентов старше 40 лет о молодежи

- 47% - неопытность
- 31% - некомпетентность
- 31% - беспринципность
- 28% - работоспособность
- 26% - креативность, инициативность

Установки личности

компоненты

•аффективный

•Когнитивный

•поведенческий

свойства

•Приобретенности

•Устойчивости

•Вариативности

•направленности

функции

•Выражения ценностных ориентаций

•Адаптации

•Познавательная

•эгозащитная

Типы установок сотрудников

- Зарабатывающие
- «боязливые»
- «правоимеющие»

Способы изменения установок работников

- Страх
- Предоставление новой информации
- Воздействие друзей, коллег
- Привлечение к сотрудничеству

Удовлетворенность работой -
позитивное эмоциональное состояние, вытекающее из оценки
работы. Удовлетворенность означает, что:

- сотрудник получает то, что желает
- чувствует справедливую оценку
- может ежедневно делать то, что желает и то, что нравится, испытывая удовольствие от проделанной работы и процесса труда

Факторы, влияющие на удовлетворенность

- Общественный образ организации
- Высшее руководство организации
- Отношение непосредственного руководителя
- Уровень сотрудничества
- Ежедневная работа
- Вознаграждение
- Возможности роста

Удовлетворенность трудом в различных странах (Монусова, 2008)

страна	Ср. знач.	Станд. откл.	% неудовл.	% удовл.
Дания	7,82	1,80	2,2	68,1
Швейцария	7,72	1,86	2,2	67,4
Кипр	7,70	1,76	1,4	59,4
Финляндия	7,62	1,63	1,8	65,4
Бельгия	7,50	1,87	2,5	60,1
Норвегия	7,45	1,80	2,5	60,5
Швеция	7,40	1,88	2,5	57,7
Испания	7,19	1,88	2,0	50,2
Венгрия	7,11	2,42	5,1	49,5
Великобритания	6,92	2,39	6,7	50,4
Франция	7,0	2,14	4,4	46,3
Германия	6,90	2,32	6,3	50,7
Польша	6,90	2,11	4,1	45,9
Эстония	6,90	2,22	4,6	45,4
Болгария	6,33	2,57	8,3	36,9
Украина	6,28	2,57	8,0	33,3
Россия	6,14	2,52	8,5	41,4

Методика анализа факторов, влияющих на удовлетворенность

1. пол, возраст, образование
2. Профессия, базовые этические ценности
3. Параметры рабочего места (отрасль, размер предприятия, тип контракта, длительность рабочего дня, членство в профсоюзе)
4. Содержание работы (степень автономии, влияние на принятие решений, уровень дохода, состояние здоровья)

Факторы удовлетворенности сотрудников (результаты исследований Gallup)

- Сотрудники знают, что от них ожидают
- Сотрудники соответствуют работе, которую выполняют
- Компания справедливо признает заслуги
- Компания выражает похвалу
- Сотрудники чувствуют заботу со стороны непосредственного начальника

Текучесть сокращается, если работник:

- Имеет возможность обучаться;
- Получает поддержку карьерного роста;
- Обладает возможностью продвижения;
- Окружающие воспринимают его как зрелого человека, способного внести свой вклад в дело компании;
- Имеет возможность реализовать свои знания и опыт;
- Своевременно информируется о проблемах и изменениях;
- Получает честное и равноценное вознаграждение за свой труд.

Лояльность

- обязательства перед организацией
- степень, в которой сотрудник идентифицирует себя с организацией, стремится к активному участию в ее деятельности.
- определяет силу связи между человеком и организацией

Преданного сотрудника характеризует:

- Сильное желание оставаться членом организации
- Желание прилагать максимум усилий в интересах организации
- Убежденность в корпоративных ценностях, разделении целей организации

Виды преданности

- Аффективная преданность
- Преданность, обусловленная стажем
- Нормативная преданность

Классификация сотрудников в зависимости от отношения к общей цели (П. Сенге)

Преданные организации (10%).

- Предан цели. Стремится к ней. Делает все для ее достижения. Создает все нужные «законы». Отвечает за игру, способен изменить правила.
- Волонтер. Стремится к цели. Делает все, но руководствуется «духом закона».

Формально согласные (90%).

- «Согласен в общем». Понимает выгоды от достижения цели. Делает все, что должен и даже больше. Предан группе. Следует букве закона. Хороший солдат.
- «Согласен формально». В целом понимает выгоды. Делает все, что должен, не более. Прекрасный солдат.
- «Согласен вынужденно». Не видит выгод. Не хочет потерять работу. В целом делает все, что обязан, но не скрывает, что он – в стороне
- «Не согласен». Не видит выгод и хочет уклониться. «Этим заниматься не буду и не заставите»
- Апатичен. Ни за, ни против. Нет интереса, нет энергии. «До пяти часов еще долго?»