

УДК 658.012

П.И.Савченков (асп., каф. УКТИ), В.И.Маслов, проф., Л.Н.Шуткевич, доц.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И ФАКТОРОВ, МОТИВИРУЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

На современном этапе значительно возрос интерес к человеку как к главному фактору производства, фактору доходов, повышения производительности труда, как ценному ресурсу, достоянию организации в конкурентной борьбе.

Именно рост конкуренции, совершенствование технологий, борьба за потребителя и качество продукции заставляют предприятия (организации, компании) по-новому рассматривать весь комплекс вопросов управления. Современный подход к управлению представляет собой сбалансированное сочетание человеческих ценностей, организационных изменений и непрерывных адаптаций к изменениям внешней среды. Всё это требует существенных изменений в принципах, методах, формах работы с персоналом организации (человеческими ресурсами).

Управление человеческими ресурсами подразумевает использование человеческого потенциала наиболее эффективным образом; оно включает в себя следующие составляющие:

- подход к человеку как главному фактору в достижении целей организаций;
- подход к человеку как к источнику доходов и статье инвестиций;
- создание системы взаимодействия работников, их взаимоотношения.

Исходя из всего этого, очевидна необходимость во всестороннем исследовании людей (человеческих ресурсов), как уже работающих в компании, так и тех которые находятся в статусе кандидатов на вакантные места с целью эффективного последующего использования их потенциала.

Данная работа посвящена изучению ценностных предпочтений и мотиваторов деятельности. Объектом исследования является система ценностных ориентаций и система факторов мотивирующих деятельность.

В исследовании в качестве испытуемых принимали участие студенты старших курсов Политехнического университета Санкт-Петербурга в возрасте от 21 до 25 лет. Именно они, в самом ближайшем будущем станут кандидатами на вакансии в предприятиях (организациях, компаниях).

Исследование заключалось в анкетировании: респондентам представляются два списка ценностей и список мотивирующих факторов, и предлагается ранжировать их по значимости. Усреднённые результаты по первым наиболее важным пяти пунктам приведены в табл. 1.

Таблица 1. Исследование ценностей.

№п/п	Терминальные ценности	Инструментальные ценности	Мотивирующие факторы
1	Материально обеспеченная жизнь	Честность	Интересная работа
2	Уверенность в себе	Ответственность	Хороший заработок
3	Свобода	Жизнерадостность	Работа позволяющая думать самостоятельно
4	Развитие	Исполнительность	Продвижение по службе
5	Интересная работа	Образованность	Работа заставляющая развивать свои способности

Повторное исследование (спустя полгода) проводилось с целью выявить изменения в предпочтениях отдельных студентов. Анализ результатов первого и повторного исследования показал устойчивость предпочтений и идеалов отдельных людей. Наблюдались лишь незначительные расхождения в ранжировании списков, связанные, по всей видимости, с настроением и общим состоянием респондентов в момент проведения исследований.

Полученные результаты были систематизированы в следующие ключевые пункты.

1. Именно ценности (в отличие от потребностей) являются более устойчивым образованием личности. Потребности исчезают в результате удовлетворения или видоизменения, тогда как ценности пребывают неизменными достаточно продолжительное время.

2. Исследование указывает на прагматическую направленность ценностей (мотивов) – преобладают не абстрактные и созерцательные ценности (мотивы), а конкретные, материальные, практически значимые. Очевидна общая ориентация студентов на то, чтобы добиваться успеха, «делать самих себя».

3. На основе выборочного, более полного исследования некоторых студентов, можно сделать вывод, что ценностью является то, в чём есть потребность и необходимость.

4. Ценностные предпочтения среди людей разного социального положения, разных индивидуально-психологических особенностей - не одинаковы; их нужно выявлять для каждого отдельного человека, и в соответствии с этим, возможно, эффективно мотивировать его труд.

5. В системе терминальных ценностей преобладает ориентация на комфорт, устроенность, отсутствие материальных затруднений.

6. В системе инструментальных ценностей преобладают такие свойства личности как честность, ответственность, исполнительность, т.е. убеждённость в том, что именно эти свойства личности (или образ действия) является предпочтительными.

7. Выявились некоторые гендерные различия: девушки предпочитают ценности семьи, самореализации, профессии; молодые ребята хотят быть независимыми и материально обеспеченными.

8. Трудовые ориентации: на первом месте зарплата и удовлетворенность работой, а на последнем месте – условия труда.

Таким образом, для всех, кто работает с людьми, очень важно иметь представление о том, что является значимым для них, какими являются их ценности, ориентиры, идеалы, предпочтения, интересы – иначе сложно рассчитывать на положительные результаты в отдаче. В этой работе приведены усреднённые списки наиболее значимых ценностей и мотивирующих факторов студентов старших курсов. Помимо всего прочего, достаточно отчётливо выражено стремление к достижениям и успеху. В дальнейшем представляется интересным оценить потребность в достижениях, для использования этих данных наиболее эффективным образом в реалиях конкретных предприятий (организаций, компаний).