

*Маслов В.П.,
кандидат философских наук, доцент кафедры «Экономика и
менеджмент», доцент
Приволжский университет путей сообщения
Россия, г. Самара*

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ЦЕННОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ МОТИВАЦИЕЙ РАБОТНИКА

***Аннотация:** Статья посвящена вопросу о возможности в рамках управления мотивацией персонала применения технологии ценностного подхода, который дает возможность определить мотивационный профиль работника. На этой информационной платформе появляется возможность построить систему эффективного воздействия на трудовую мотивацию персонала с использованием инструментов кадрового менеджмента*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, система ценностей, классификация ценностей, мотивационный профиль.*

***Abstract:** The article is devoted to the possibility of using the value approach technology in the management of personnel motivation, which makes it possible to determine the employee's motivational profile. This information platform provides an opportunity to build an effective system for influencing the labor motivation of personnel using personnel management tools.*

***Keywords:** personnel motivation, value system, value classification, motivational profile.*

На различных этапах и формах работы с персоналом целью и итогом выступает достижение внутренней убежденности работника трудиться продуктивно и качественно. Это высший пилотаж менеджмента

персонала, предполагающий создание комплекса объективных (организационных) и субъективных (социально-психологических) условий для формирования у работника устойчивой положительной мотивации своего трудового поведения

Мотивация как сложное в своей основе психологическое состояние индивида имеет сложную структуру, поскольку формируется на основе множества факторов внешнего и внутреннего характера. Индивид как работник уже имеет определенный жизненный, а, возможно, и профессиональный опыт, который является основанием для создания своей собственной системы ценностей. Поэтому в процессе «управления» мотивацией персонала важно иметь представление о базовых ценностях работника и, тем более, кандидата на вакантную должность или рабочее место.

Трудовая мотивация действующих работников и кандидатов может эффективно определяться через диагностику его системы ценностей.

Методологически важным моментом в исследовании системы ценностей работника является четкое понимание различий между понятием «ценность» и близким по восприятию, на первый взгляд, понятием «потребность»

Ценность в отличие от потребности, имеет устойчивый характер, не теряет своей актуальности и не насыщается. Система ценностей человека довольно устойчивое образование и не меняется на протяжении многих лет. (Например, потребность в еде, а ценность реализуется в том, как эта потребность удовлетворяется.) Поэтому при диагностике важно выявить приоритеты системы ценностей.

Ценность подразделяется на убеждения и установки. Убеждения и установки – это готовность действовать определенным образом в каких-либо ситуациях (они определяются системой ценностей человека). Выяснять убеждения и установки необходимо для выявления их соответствия корпоративной культуре предприятия.



Рисунок 1. Классификация ценностей по К.Харскому

Технология определения ценностей и приоритетов человека на стадии диагностики предусматривает необходимость проанализировать поступки человека, когда ему приходилось принимать решения и делать выбор. Наблюдение здесь является более действенным методом, чем диагностическое собеседование или тестирование. И вовсе не потому, что люди тщательно скрывают свои истинные мотивы. Люди редко ясно представляют себе собственную систему ценностей и именно поэтому, как правило, обманывают и обманываются, когда говорят о ней.

Для эффективной диагностики нашему сознанию нужны границы, схемы, критерии, поэтому все немислимое разнообразие ценностей условно можно разделить на четыре группы.

Таблица 1.

Характеристика ценностей человека

<i>Идеологические ценности</i>	<i>Материальные ценности</i>	<i>Эмоциональные ценности</i>	<i>Виталь ные ценност и</i>
---	---	--	--

Это все, что связано с творчеством, информацией, религиозными и политическими идеологиями, любые идеи, Идеологическая ценность не осязаемая, она представлена в сознании человека какими-либо словам, образами	Это все, что связано с деньгами непосредственно в широком смысле. Материальным ценностям легко найти денежный эквивалент	Это все переживания, характерные для человека. <i>Эмоциональные</i> ценности имеют внутреннее представление, могут быть описаны словами, но они настолько субъективны, что каждый человек переживает все немного по-своему.	Это все, что связано с самой жизнью, здоровьем, семьей
Проявление ценностей в словах, образах			
• Вера • Смысл • Свобода • Познание • Новизна • Независимость • Справедливость • Идея • Совершенство	• Деньги • Зарплата • Накопления • Карьера • Должность • Перспективы служебного роста • Профессиональное образование	• Любовь • Дружба • Ненависть • Месть • Уважение • Обида • Гордость - Удача и т.д.	• Сохранение жизни • Здоровье • Продолжение рода, дети, семья • Домашний уют • Забота о родителях • Дача, сад и т.д.
Предпочитаемые функции, должности, род занятий			
Стратег, Аналитик, Преподаватель, Ученый, Священник, Судья, Юрист, Маркетолог, Креатор.	Предприниматель, Руководитель, Финансист, Инвестор, Специалист по продажам, Коммерсант	Актеры, PR-, HR-менеджеры, Продавцы, Сервис, Переговорщики, Учителя, Игроки, Специалисты феншуй	Рядовые исполнители, Специалисты, Пожарные, Сотрудники ГБДД

Только действия человека наглядно демонстрируют его истинные ценности. У обычного человека, без специальной подготовки, а это

большинство сотрудников организаций и предприятий, поступки довольно точно отображают истинную систему ценностей.

По результатам диагностики составляется мотивационный профиль личности, где выявляется степень проявления каждой из четырех групп ценностей. Мотивационный профиль личности представляет собой организованную совокупность личностных и профессиональных предпочтений, образцов поведения проявляющихся в повседневной и профессиональной деятельности, что дает возможность в процессе менеджмента персонала воздействовать на тот или иной сегмент мотивационного профиля с целью корректировки, «приспособления» под интересы организации.

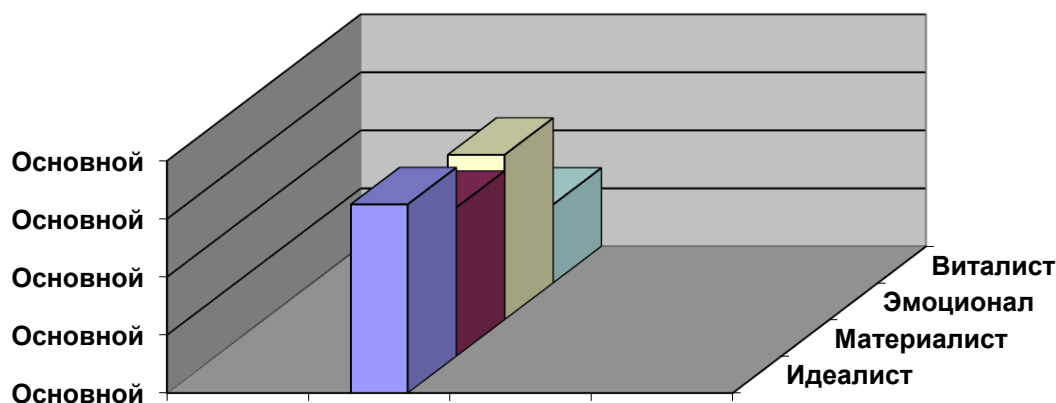


Рисунок 2. Степень проявления ценностей по теории К. Харского

На следующем этапе необходимо сделать пошаговый анализ приоритетов ценностей личности конкретного работника.

1 шаг		2 шаг		3 шаг
Определить выбор, сделанный работником	→	Определить приоритеты, стоящие за каждым выбором	→	Определить <i>тип ценности</i> , которая вышла на первое место

Затем необходимо провести ценностное связывание — выделение основных проявленных ценностей.

1 шаг				
Определить ведущую ценность - «локомотив»		2 шаг		
		Показать связь между ценностью «локомотивом» и новой ценностью		3 шаг
				Обосновать их взаимозависимость и выделить приоритетную

Рисунок 3. Процедура выявления приоритетных ценностей

Все эти шаги позволяю в процессе управления персоналом организации. иметь информацию о мотивации работника. Определить его возможности в различных аспектах профессиональной деятельности. Построить траекторию его развития в рамках корпоративной культуры организации. Определить какие условия, формы и методы управления будут в большей степени способствовать формированию, развитию и сохранению положительной трудовой мотивации работника.

Использованные источники:

1. Синяева Л.П. Управление мотивацией персонала предприятия// Materialy mezinarodni vedecko –praktika conference «Veda a vsnik 2012-2013» - Dfl 8. Ekonomicke vedy Praga Polishing House «Education and Science» s.r.o – 96strn
- 2 Харский К. Ценностное управление для бизнеса. Электронная книга, 2019 ISBN 978-5-4496-4534-0