Ценностные ориентации как фактор развития мотивации персонала

Общеизвестным фактом является то, что трансформационные процессы, которые в данное время имеют место в современном обществе, вызывают значительное преобразование системы ценностей, мотивации и мировоззрения людей. И здесь необходимо подчеркнуть, что именно ценностные ориентации и мотивация являются важными компонентами личности человека, и регулируют его деятельность.

Смысл трудовой мотивации состоит в подборе действенного метода точного воздействия на трудовой коллектив и его ориентирования на деятельность, которая приносит самый высококачественный итог, принимая во внимание мотивационные установки работников, а так же их личностный потенциал и профессионализм.

Эффективность системы мотивации находится в тесной зависимости от управленческого аппарата. И хотя единого метода мотивации на данный момент не существует, руководитель обязан сам подобрать и применить способ мотивации, который соответствует стратегии управления предприятием. Обычно предпочитается мотивация персонала, которая как поднимает производительность, так и увеличивает процент финансовой прибыли.

Между тем, методы мотивации труда, не сводятся к увеличению заработной платы или внедрению различных систем материальной заинтересованности персонала. В современных условиях труда эти методы оказываются зачастую неэффективными, вследствие чего, можно говорить о том, что способы материальной мотивации во многом себя изжили. В связи с этим, руководители ищут новые пути повышения производительности. Одним из наиболее эффективных способов воздействия на персонал выступает нематериальная мотивация, которая подразумевает влияние на сотрудника через сферу его ценностных ориентаций.

Наиболее ярко можно проследить роль ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности, так как для каждой группы профессий характерны свои особенности деятельности, и система ценностей. Исследование, проводимое в данной работе, раскрывает влияние ценностных ориентаций на мотивацию персонала.

Предмет исследования: связь терминальных и инструментальных ценностей с мотивацией персонала.

Объект исследования: мотивация среднего медицинского персонала Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани.

Цель исследования: выявить связь ценностных ориентаций личности и мотивации среднего медицинского персонала.

Гипотеза исследования: ценностные ориентации личности обуславливают мотивацию среднего медицинского персонала.

Задачи исследования.

1. Провести теоретический анализ рассматриваемой проблемы, раскрыть содержание понятий «персонал», «мотив», «мотивация», «ценности», «ценностные ориентации», «терминальные ценности», «инструментальные ценности».
2. Изучить особенности мотивации среднего медицинского персонала путем теоретического анализа литературы.

3. Определить особенности терминальных и инструментальных ценностей среднего медицинского персонала.
4. Выявить связь ценностных ориентаций и мотивации персонала.

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки гипотезы были использованы теоретический анализ научной литературы по теме исследования; комплексная экспресс-диагностика мотивации персонала, методика М. Рокича «Ценностные ориентации»; математико-статистические методы, включающие в себя вычисление описательных статистик, непараметрических критериев, корреляцию Спирмена. Все расчеты выполнялись с помощью компьютерной программы IBM SPSS Statistics 21.

Базой исследования выступил Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани.

Мотивация труда – это система мер, цель которых создать у работников стимулы к труду и побудить их работать с полной отдачей. Зарубежные и отечественные авторы выделяют множество различных теорий мотивации персонала, которые условно можно разделить на содержательные и процессуальные. Стимулы, которые используются для воздействия на персонал с целью повышения эффективности работы, можно, в свою очередь, разделить на материальные (экономические) и нематериальные (ценностные). Особое внимание в данной работе уделяется важности ценностной мотивации, которая построена на системе ценностных ориентаций персонала [2, с. 115]

Понятие «ценностные ориентации» появилось в рамках социальной психологии и в широком смысле подразумевает под собой идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценки человеком социальных объектов и событий, а так же способ организации человеком своего поведения в соответствии с осознанными мотивами, возведенными в ранг смысложизненных ориентиров. Таким образом, можно сказать, что ценностные ориентации являются индивидуальной идеологией стиля жизни. Выстраиваясь на основе индивидуального социального опыта, ценностные ориентации проявляются в первую очередь в убеждениях и интересах личности, влияя и на поведение.

Ценностные ориентации являются неотъемлемой основой «образа мира» человека: отражают мировоззрение личности, его отношение к себе, другим и окружающему миру, определяют содержательную сторону направленности личности и закладывают ядро мотивации жизнедеятельности [5, с. 31].

Таким образом, ценностями можно назвать обобщенные представления личности о мире, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор конечных целей и путей их достижения. Ценности так же влияют на линию профессионального развития и закладывают фундамент для построения жизненной стратегии личности. Зная о ценностной мотивации сотрудников, руководитель может грамотно управлять рабочим процессом, добиваясь желаемого результата [4, с. 112]

В системе ценностных ориентаций можно выделить три основных компонента: когнитивный – знания; эмотивный – эмоциональная составляющая; и поведенческий – проявление ценностных ориентаций в поведении личности [9, с. 91]. Являясь важнейшими компонентами структуры личности, ценностные ориентации отражают уровень развития личности: развитые ценностные ориентации – признак зрелости, показатель меры социальности; слаборазвитые ценностные ориентации выступают признаком инфантилизма. Устойчивая и непротиворечивая совокупность ценностных ориентаций обуславливает такие качества личности, как цельность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов

и ценностей, активность жизненной позиции; противоречивость ценностных ориентаций порождает непоследовательность в поведении [1, с. 89].

Эмпирическое исследование реализовало поставленную в данной работе цель и выявило связь ценностных ориентаций личности и мотивации среднего медицинского персонала. Так в ходе анализа полученных результатов были выделены наиболее значимые мотивы (такие как уважение со стороны начальника, хорошее отношение со стороны товарищей по отделу, удовлетворение от хорошо выполненной работы, осознание социальной и общественной значимости своего труда, желание спокойно работать без неприятностей и нервотрепки) и наименее значимые мотивы для среднего медицинского персонала Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани (такие как стремление избежать ответственности и самостоятельного принятия решения, стремление к получению большого материального вознаграждения, стремление к продвижению по службе и стремление проявить себя и выделиться).

Мы изучили систему ценностных ориентаций среднего медицинского персонала Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани, используя методику М. Рокича «Ценностные ориентации». При выполнении методики респондентам предлагается расположить ценности в порядке их наименьшей приоритетности (от наиболее значимых к наименее значимым). На рисунке 1 представлен профиль терминальных ценностей медицинских работников, из которого видно, что наиболее значимыми ценностями являются здоровье, счастливая семейная жизнь и интересная работа. Менее значимыми ценностями оказались любовь, материально обеспеченная жизнь, наличие хороших и верных друзей, активная деятельная жизнь, жизненная мудрость, общественное признание, познание, продуктивная жизнь, развитие, свобода, счастье других и уверенность в себе. Наименее значимыми являются развлечения, творчества, красота природы и искусство.

Рис. 1. Иерархия терминальных ценностей среднего медицинского персонала

На рисунке 2 представлен график инструментальных ценностей, который наглядно демонстрирует, что наиболее важными ценностями персонал Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани являются следующие: ответственность, воспитанность, аккуратность, честность. Как наименее значимые сотрудники выделили такие ценности как непримиримость к недостаткам других и высокие запросы.

Рис. 2. Иерархия инструментальных ценностей среднего медицинского персонала

Для выявления взаимосвязи между ценностными ориентациями личности и мотивации персонала был применен корреляционный анализ. В результате была выявлена корреляционная связь мотивов и определенных ценностей. При этом терминальные и инструментальные ценности оказывают на мотивацию одинаковое влияние.

Актуализации мотива «Удовлетворение от хорошо выполненной работы» способствует воспитание таких ценностей, как интересная работа, общественное признание, исполнительность, чуткость. Мотив «Хорошее отношение со стороны товарищей по отделу» тесно взаимозависим с ценностями развлечения и исполнительность, а мотив «Стремления проявить себя и выделиться» связан с ценностями активной деятельной жизни и продуктивной жизнью. «Осознание социальной, общественной значимости своего труда» актуализируется такими ценностями как материально обеспеченная жизнь, счастье других, непримиримость к недостаткам других, самоконтроль. Мотив «Желание спокойно работать без неприятностей и нервотрепки» взаимодействует с ценностями творчества, самоконтроля и чуткости.

Мотивация персонала выступает одним из решающих факторов успешности предприятия. Однако, методы мотивации труда, используемые руководителями, зачастую ограничиваются материальным вознаграждением, что, как показывает практика, является далеко не самым эффективным решением. Любое воздействие на личность должно рассматриваться с точки зрения самой личности. И для того чтобы стимулирование персонала к деятельности по достижению целей предприятия давало желаемые результаты, необходимо ориентироваться на ценностную сферу работников, отражающую их стремления, что получило отражение в результатах нашего исследования, благодаря которому можно сделать вывод, что ценностные ориентации как компонент направленности личности обуславливает то, какие способы стимулирования работника или группы работников к деятельности являются наиболее эффективными.

Список использованной литературы:

1. Бакурадзе А. Б. Ценностные основания мотивации труда педагогов / А. Б. Бакурадзе // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2013. – №3. – С.85–92.
2. Горшкова Е. В. Мотивация к труду как элемент технологии управления персоналом / Е. В. Горшкова. – 2014. – С. 114–117.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
4. Маркелов С. М. Мотивация работников на уровне ценностных и прагматических ориентаций / С. М. Маркелов // Развитие гуманитарной среды в техническом вузе. – 2013. – №1–1. – С. 110–112.
5. Мерзлякова С. В. Семья в системе ценностных ориентаций современной молодежи : монография / С. В. Мерзлякова. – Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2011. – 116 с.
6. Незамайкин И. В. Мотивация в условиях ценностного управления / И. В. Незамайкин // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2013. – №20. – С. 152–159.
7. Пегин Н. А. Ценностноориентированная личность как условие успешной модернизации / Н. А. Пегин // Вестник тихоокеанского государственного университета. – 2010. – №4. – С. 239–244.
8. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследование и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Перевод С. Меленевской и Д. Викторовой. – СПб. : Питер Пресс, 1997. – 683 с.
9. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М. С. Яницкий. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 2000. – 204 с.