Е.И. Позднякова

МОТИВАЦИОННЫЕ ЦЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

ПОЗДНЯКОВА Елена Ивановна – аспирантка кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС (e-mail: kpl07@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются некоторые особенности формирования ценностей личности и их влияния на мотивацию персонала в организации. Анализируется соотношение личностных и организационных ценностей в процессе управления мотивацией персонала. Обосновывается мнение автора по поводу совершенствования методов воздействия на мотивационные ценности личности в организации, создающие условия более успешного достижения целей организации.*

Ключевые слова: *ценности, цели, потребности, личность, организация, управление персоналом организации, мотивационные ценности личности, ценности и цели организации.*

Понятие ценности в настоящее время актуализировалось и приобрело практическую значимость. Активно исследуются проблемы ценностей личности, организации, общества, государства. При этом чаще всего ценность рассматривается как глубоко осознанная и воспринятая человеком потребность, обеспечивающая направленность личности на полное понимание, приятие ценности применительно к себе и стимулирующая к достижению определенных целей. Следует отметить, что только осознанные потребности становятся для человека личностной ценностью, а согласование их с ценностями более высокого социального порядка (социальная группа, организация, социум) делают их полноценными социальными ценностями личности. На основе именно этих ценностей работник может воспринимать себя в качестве объекта мотивационного воздействия и субъекта мотивационного управления, рассматриваемых как составные части общего процесса социального управления в организации и предметно ориентированного управления персоналом организации.

В процессе своей жизнедеятельности человек формирует в своем сознании определенные эталоны, на основании которых строятся отношения человека к себе, другим людям, к окружающей его социальной среде и т. д. Потребности в достижении этих эталонов становятся для человека ценностью, которые мотивируют его на различные типы поведения. В этом отношении ценности, по мнению А. И. Пригожина, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в структуру личности, как личностные ценности, которые отражаются в сознании в виде ценностных ориентаций и служат важным фактором социальной регуляции взаимоотношений людей и поведения индивида. Выделив важнейшие признаки

ценностей, А.И. Пригожин приводит общесоциологическое основание для их классификации. Он рассматривает ценности *органичные*, прочно связанные с природой личности, менять которые невозможно, непозволительно; ценности *обретенные*, усвоенные под воздействием воспитания, сложившихся обстоятельств; ценности *избранные*, т. е. определившиеся в сознательном сравнении с другими с пониманием их преимуществ, которые, собственно, являются основой для наиболее субъективных целей[1].

С таким пониманием личностных ценностей человек приходит в организацию, где его собственная система ценностей вступает во взаимодействие с организационной. Ценности организации – это специально выработанная идеология, декларируемая руководителями и направленная на формирование единства действий работников, что обеспечивает достижение целей организации. В соответствии с этими ценностями определяются нормы и формы поведения в организации. Задача руководителя состоит в том, чтобы организационные ценности были осознаны и приняты личностью. А для этого необходимо включение работника в деятельность организации, направленную на реализацию этой ценности. Только в этом случае ценности организации становятся личностными ценностями, включенными в ее мотивационную структуру.

Единого перечня организационных ценностей не существует, так как внутренняя культура любой организации уникальна и представляет собой совокупность ценностей, норм, форм поведения, традиций присущих только конкретной организации.

Ценности определяют *цели* – осознанно выбранные ориентиры деятельности. Если цели заданы извне, директивно либо через влияние среды, авторитетов, они могут вызывать на личностном уровне диссонанс в мотивации, ощущение неудовлетворенности трудом, трудности в интериоризации организационных ценностей. Если такое положение о трудностях в согласовании личностных и организационных ценностей и целей, приводящих к мотивационным «сбоям», не воспринимается руководителем, то неминуемы проблемы в управленческой деятельности. Когда цель определена правильно и понятна работнику, то она мотивирует его на достижение результата. Намерение достичь цели выражается в сознательном и управляемом побуждении к действию. Таким образом, для управленческого процесса особое значение имеет осознание руководителем первичность ценностей и вторичность целей и что ценности служат основой мотивационного воздействия на деятельность персонала организации.

И содержательные, и процессуальные в реализационном плане теории мотивации базируются на понятии мотивационного процесса, где ценности играют важнейшую роль. Авторы этих теорий стремятся объяснить, поче-

---

[1] См.: *Пригожин, А.И.* Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. – М.: Дело, 2010. – С. 21 – 22.

му люди в организации, прилагая усилия и выбирая направления для их приложения, ведут себя определенным образом, как необходимо осуществлять управляющие воздействие, чтобы усилия и способности работников были ориентированы на достижение целей организации, а также способствовали удовлетворению их собственных потребностей.

Потребности удовлетворяются с помощью ценностей. Ценность является объектом, способным удовлетворить потребность. Развитие данного подхода к пониманию ценностей в мотивационном процессе представляется следующим образом: во–первых, ценность является генерирующим воздействием на человека по удовлетворению потребностей; во-вторых, ценность — это осознанная необходимость восприятия себя в процессе жизнедеятельности, в-третьих, ценность организации, принятая человеком, является объектом мотивационного воздействия для достижения целей организации и личности.

Диагностика ценностей, на основе потребности, позволяет структурировать их в ценностные ряды. Совокупность ценностей, способствующих реализации определенной потребности, представляет собой ценностный ряд. Значимость и приоритетность ценности в ряду, ее персонификация через статусность личности определяет ценность как мотивационную. Ценности имеют различные уровни конкретизации, а потому обладают разной мотивационной силой и своим определенным местом в ценностном ряду мотивационной структуры личности.

Место ценности в ценностном ряду изменчиво в зависимости от различных обстоятельств жизнедеятельности личности и организации. Поэтому группировать ценности необходимо прежде всего ради их диагностики, осуществляемой с целью системного статистического анализа развития и динамики мотивационных ценностей персонала для получения максимально достоверной и объективной информации, поскольку мотивационные ценности могут меняться с течением жизни и развитием карьеры человека как под влиянием внешних, объективных факторов, так и в связи с развитием и изменением личности.

Таким образом, характеристика личности с учетом мотивационных ценностей приобретает большое значение для управленческой деятельности и становится самостоятельной составляющей в оценке персонала, т. е. кроме профессиональных, личностных, деловых и интегральных качеств работника, т. е. его личностного потенциала, дополнительно определяется *мотивационная характеристика личности*[1]. Схематически это можно представить следующим образом:

---

[1] См.: *Турчинов, А.И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / Московский психолого-социальный институт.– М.: Флинта, 1998. – С. 182–193.

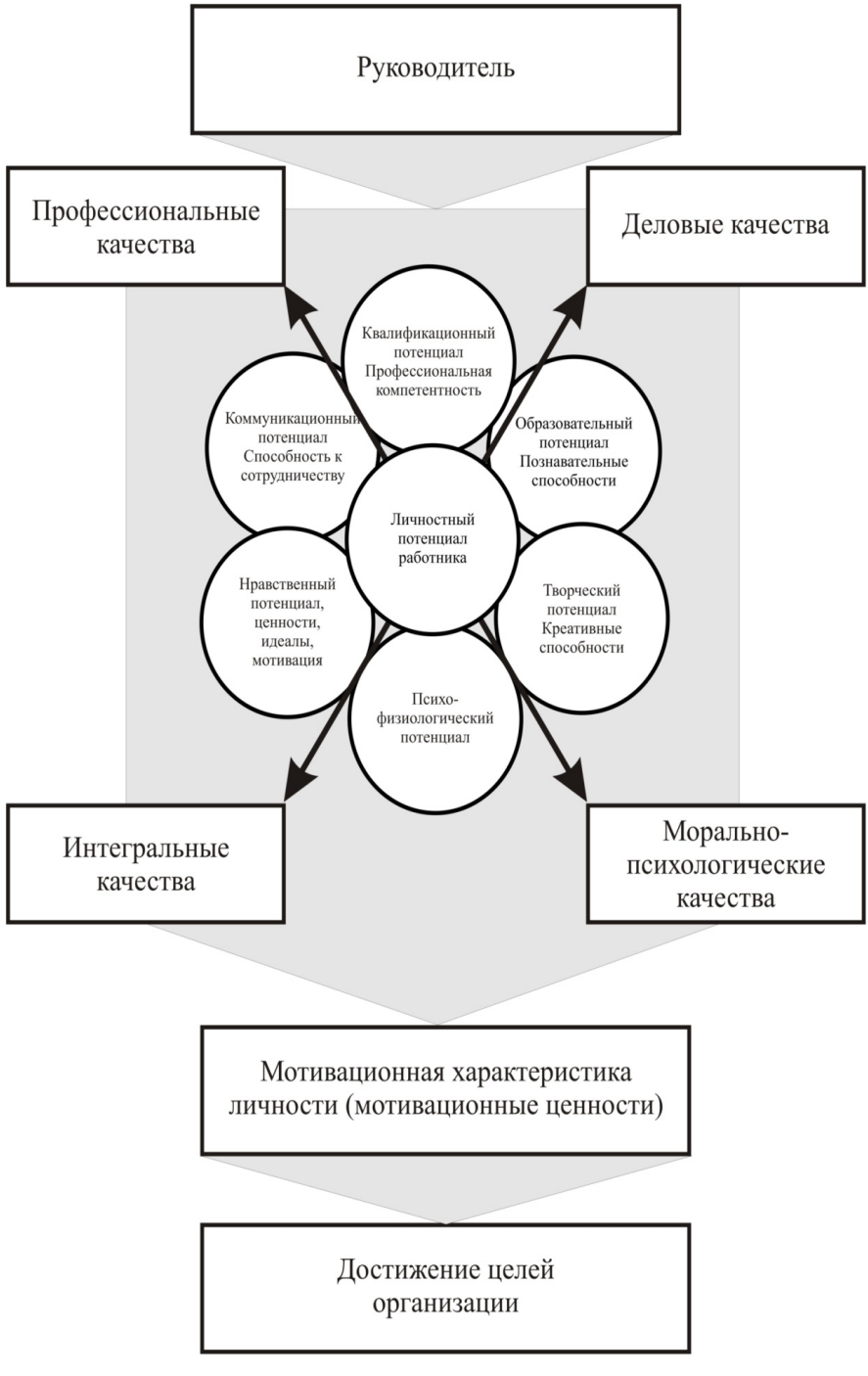


Схема характеристики личности на основе личностного потенциала и мотивационных ценностей

Мотивационная характеристика личности представляет собой совокупность ценностей, осознанных на основе потребностей, которые имеют определенные уровни доминирования и могут стать ценностными ориентирами для работника в процессе его трудовой деятельности.

Мотивационные ценности формируются не в результате пассивного приспособления человека к социальной среде организации, а в процессе развития личности при активной трудовой деятельности и обеспечивается управлением мотивацией персонала.

Для управления этим процессом целесообразно представить классификацию мотивационных ценностей на основе поэтапной реализации потребностей личности:

ценности на основе потребности — фундаментальные ценности (выживание, надежда на себя, материальное благополучие, семейные, здоровье, стабильность, совмещение должностей, качество работы, производительность) и производные, вторичные ценности (позитивное отношение с коллегами, авторитет и поддержка у руководства, общительность, вера в успех, творчество;

профессионально – ориентированные ценности — конкуренция, деловая агрессия, стремление к профессиональному успеху, непрерывное обучение (повышение общекультурного и профессионального уровня), поддержание деловых контактов с клиентами и партнерами; эффективная корпоративная культура; развитие карьеры; профессиональная компетентность, востребованность и мобильность;

ценности социализации личности — статусность личности, личная результативность; самореализация, уважение к должности и статусу, честь, личностный рост, стремление быть лучшим, информированность, самодостаточность, социальная мобильность и др.

Это не исчерпывающий перечень ценностей, более глубокое представление о них определяет профессиональная специфика деятельности человека в процессе его социализации. Главное — определить подходы к пониманию и значению классификации мотивационных ценностей, поскольку от них трактуется классификация и соотношение мотивов и стимулов[1].

Смыслообразующая совокупность мотивационных ценностей, детерминированная целями профессиональной деятельности, представляет мотивационную структуру личности, представляющую собой базовую основу определения модели управленческой задачи руководителя для создания и функционирования системы управления мотивацией персонала организации.

Как управленческая задача мотивация – это создание условий и управление процессом удовлетворения индивидуальных приоритетов потребностей персонала на основе изучения мотивационной структуры личности и динамики ее мотивационных ценностей в соответствии с жизненным ци-

[1] См.: *Одегов, Ю.Г., Федченко, А.А., Дашкова, Е.С.* Мотивация трудовой деятельности.– М.: Альфа – Пресс, 2009. – С. 68 – 85.

клом организации. Другими словами, для удовлетворения потребности работника требуются определенные условия его деятельности в организации (условия труда, благоприятный социальный микроклимат, реализация способностей и умений, повышение квалификации, общественное признание труда, гарантия занятости). Управленческая задача руководителя заключается в создании возможностей для наибольшей реализации потенциала личности через удовлетворение ряда его потребностей.

Для этого необходимо:

формирование мотивационных ценностей персонала, исходя из целей организации;

развитие мотивационных ценностей путем воздействия на их реализацию;

совершенствование мотивационных ценностей с учетом их динамики.

Управленческая задача – это конкретизация управленческой деятельности для достижения конкретных целей. Распределение функций управленческой задачи осуществляется в соответствии с функционально-организационной структурой предприятия. При этом как часть управленческой задачи мотивация персонала, отдельного работника (личности) — это цель постоянно важная.

Таким образом, ценностная мотивация личности в организации выступает инструментом достижения организационных целей, одним из действенных механизмов управления персоналом. Развитие механизмов управления персоналом посредством активизации ценностной мотивации личности работников следует рассматривать в современных условиях как фактор повышения эффективности управленческих процессов в организации.

Список литературы

Атаманчук, Г.В. Управление в жизнедеятельности людей (очерки проблем). – М.: Изд-во РАГС, 2008.

Нравственные основы социального прогресса в России: материалы «круглого стола»/ под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2010.

Одегов, Ю.Г., *Федченко, А.А., Дашкова, Е.С*. Мотивация трудовой деятельности: учебно-практическое пособие. – М.: Альфа – Пресс, 2009.

Пригожин, А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим.– М.: Дело, 2010.

Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / Московский психолого-социальный институт.– Флинта, 1998.

© Позднякова Е.И., 2010