

Теняев Василий Андреевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина»

г. Рязань, Россия

ОТРАЖЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ В КУЛЬТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: статья посвящена рассмотрению такого феномена внутренней среды организации, как организационная культура. Особое внимание уделяется вопросу отражения индивидуальных ценностей и ценностных ориентаций личности в организационной культуре, рассматривается проблема их взаимовлияния.

Ключевые слова: организационная культура, ценности личности, ценностные ориентации.

Организационная культура представляет собой феномен внутренней среды организации, который характеризуется присущими только данной организации ценностями, образцами поведения, материальными и духовными артефактами, ритуалами и легендами. Для каждой организации сочетание ценностей, отношений, норм, традиций и образцов поведения является уникальным, определяя тем самым ее своеобразие. Возникновение и развитие отмеченных элементов культуры, в свою очередь, зависит от деятельности руководства, которое, являясь носителем организационной идеи, транслирует значимость и содержание данной идеи сотрудникам. Постепенное принятие этой идеи и, соответственно, соответствующих ей ценностей членами организации позволит добиваться стабильности и успехов в развитии организации [5].

Ценностные ориентации личности обуславливают особенности межличностных отношений. Но при этом они так же отражают потребности и интересы людей. Это сочетание в трудовом коллективе как раз и находит свое отражение в организационных ценностях.

Выступая ядром организационной культуры, ценности являются основой выработки нормы и формы поведения в организации. Именно они, разделяемые и декларируемые основателями и наиболее авторитетными членами организации, зачастую становятся тем ключевым звеном, от которого зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, а, следовательно, обеспечивается достижение целей организации [2].

При этом нельзя обойти вниманием тот факт, что изменения организационной культуры, которые, по мнению руководителей, направлены на обеспечение сохранения положения организации в конкурентной среде, могут привести к организационным конфликтам. Это связано с тем, что ценности сотрудников, которые они так или иначе соотнесли с организационными ценностями и вплели в канву существующей организационной культуры, вступают в противоречие с новыми ориентирами, которые кажутся привлекательными руководству на этапе нововведений.

Данная проблема еще не приобрела достаточной актуальности среди ученых и практиков, но уже начинает привлекать их внимание. Так, в статье Л.И. Очировой рассматривается проблема выявления взаимосвязи ценностей работника с типом организационной культуры. В результате проведенного исследования было выявлено, что сотрудники с определенным набором ценностных ориентаций предпочитают разные типы организационной культуры. Для сотрудников, которые предпочитают бюрократическую культуру, ценностью является здоровье, в то время как развлечения, свобода, ответственность для них малозначимы. А для тех, кому ближе рыночная культура, присущи высокие запросы, рационализм, образованность и на присущи ценности чуткости и любви [4]. Люди, ценности которых совпадают с типом организационной культуры, будут ощущать себя комфортно, стремятся поддерживать сложившиеся правила и отношения, укрепляя тем самым организационную культуру. В другом исследовании было выявлено, что ценностями сотрудников, для которых предпочтительным является рыночный тип культуры, выступают здоровье, признание, уважение людей и влияние на окружающих, при этом наименьшую значимость

для них представляют социальная активность и высокий социальный статус. Отмечено, что ценности, которые составляют содержание рыночного типа организационной культуры – стремление к достижению высоких результатов и следование современным тенденциям – нашли свое отражение в ценностных ориентациях сотрудников с учетом специфики деятельности организации (инклюзивная готовность педагогов колледжа) [1].

В исследовании Н.Г. Климановой и др. отмечается, что у сотрудников организаций с разным типом культуры организации, но занимающихся одинаковым видом деятельности сходными являются терминальные ценности, но при этом различаются инструментальные. Для сотрудников организации с рыночным типом организационной культуры более предпочтительными являются такие ценности, как воспитанность и стремление выполнять свой долг, а для сотрудников организации с клановой организационной культурой ценностями, обеспечивающими достижение целей, выступают рационализм и широта взглядов. Причем, как и в других исследованиях, ценности сотрудников совпадают с организационными ценностями выявленного типа культуры [3].

Таким образом, при анализе особенностей организационной культуры необходимо обращать внимание на ценностные ориентации сотрудников, которые должны находить свое отражение и закрепление в ценностях организационной культуры определенного типа. При совпадении с ценностями организации они обеспечивают сотрудникам удовлетворенность трудом и лояльность к организации.

Список литературы

1. Грушко Н.В. Тип организационной культуры образовательного учреждения и ценностные ориентации личности как факторы инклюзивной готовности педагогов / Н.В. Глушко, С.В. Чернобровкина // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2018. – №1. – С 67–74.

2. Десфонтейнес Л.Г. Ценностные ориентации персонала как основа корпоративной культуры предприятия // Теория и практика общественного развития / Л.Г. Десфонтейнес, Ю.Э. Семенова. – 2015. – №18 [Электронный ре-

сурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-orientatsii-personala-kak-osnova-korporativnoy-kultury-predpriyatiya>

3. Климанова Н.Г. Специфика ценностей и индивидуально-типологических особенностей личности работников компании с разным типом организационной культуры / Н.Г. Климанова, Т.А. Трифонова, А.А. Кабирова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2017. – №2(20). – С. 75–84.

4. Очирова Л.И. Организационная культура и ценностные ориентации личности работника / Л.И. Очирова // Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество. – 2015. – №5. – С. 66–69

5. Патутина Н.А. Культивирование корпоративных ценностей в процессе формирования организационной культуры / Н.А. Патутина // Наукоедение. – 2012. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>