

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-3-22-29

УДК: 316.4

А. Ю. Иванова

СТРУКТУРА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ СТРОИТЕЛЬСТВА НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

A. Ivanova. The structure of value orientations of the personality of construction workers in the oil and gas industry

Аннотация. Раскрыта регулирующая функция ценностных ориентаций в профессиональной деятельности. Проведен анализ структуры ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли. Представлены результаты диагностики ценностных ориентаций личности работников; определены насколько они совпадают с профессиональной системой ценностей; установлено какие ценностные ориентации регулируют и, наоборот, дезорганизуют профессиональную деятельность. Разработаны адресные рекомендации по ценностной регуляции профессиональной деятельности для руководителей отрасли и работников.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, ценностная регуляция, профессиональная деятельность, управление персоналом.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: angelaivanova@gmail.com

Abstract. The regulatory function of value orientations in professional activity is revealed. The analysis of the structure of value orientations of the personality of workers in the field of construction of the oil and gas industry was carried out. The results of diagnostics of value orientations of the personality of employees are presented; determined to what extent they coincide with the professional system of values; it has been established which value orientations regulate or, conversely, disorganize professional activity. Targeted recommendations have been developed on the value regulation of professional activity for industry leaders and employees.

Keywords: values, value orientations, value regulation, professional activity, personnel management.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: angelaivanova@gmail.com

Понятие «ценностные ориентации» тесно связано с понятием «ценности», последнее является более широким междисциплинарным понятием. Ценности отражают отношение большинства к тому, что предпочитается, считается нужным, нормальным и правильным в конкретном обществе. Это своего рода индикаторы качества жизни, общественные стандарты, которые наполнены экономическим, социальным и духовным содержанием. Они выступают для общества в качестве интеграторов, сближающих людей, и регуляторов их поведения и деятельности.

Система ценностных ориентаций личности по сравнению с внешней системой ценности общества имеет выраженную индивидуальную вариативность. Ценностные ориентации

Иванова Анжелика Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета

A. Ivanova – PhD in Sociology, Associate Professor, Department of Sociology and Human Resources Management, St. Petersburg State University of Economics

© Иванова А.Ю., 2022.

формируются на основе ценностей общества через их критическую переоценку под действием жизненного опыта и самосознания. В процессе ценностной регуляции деятельности человек совершает самостоятельный выбор в альтернативах между экономическими, социальными и духовными ценностями.

В современной теории и практике управления персоналом большую актуальность приобретает проблема формирования ценностных основ профессиональной деятельности, как одной из альтернатив материальному стимулированию и обеспечению социальной безопасности личности [4]. Среди требований, предъявляемых к личности работников, все чаще встречаются указания на высокий уровень культуры поведения, приверженность профессиональному долгу, понимание общественной важности профессиональной деятельности, умение работать в команде, сотрудничество и взаимопомощь, честность, ответственность и др.. Данные качества личности, несомненно, носят ценностный характер и задают ориентиры профессиональной деятельности для работников.

В теории управления присутствует достаточное количество исследований роли ценностей, как регуляторов профессиональной деятельности, имеются общие рекомендации по их использованию [5, 6, 8]. К сожалению, даже при заинтересованной и ответственной политике руководства, применение общих рекомендаций не всегда возможно в конкретных условиях труда или они не дают желаемого эффекта. Практически важно давать не общие рекомендации, а целенаправленно исследовать системы ценностей конкретных работников в конкретных производственных процессах, так как имеется многообразие отраслей, множество организаций со своей спецификой производства и бесконечное разнообразие картины ценностных ориентаций личности на индивидуальном уровне. Кадровым службам необходимо проводить мониторинг иерархии и соотношения систем личностных и профессиональных ценностей работников в конкретных организациях и на этой основе разрабатывать адресные рекомендации для руководителей организаций, для руководителей рабочих подразделений, а также для самих работников, по ценностному управлению человеческими ресурсами для повышения продуктивности профессиональной деятельности, снижения ее возможных издержек.

Проблема ценностной регуляции профессиональной деятельности заключается в противоречии между потребностями эффективного управления работниками на основе ценностной регуляции и недостаточной разработанностью конкретных методик, обеспечивающих эффективность этого процесса. На рабочих местах недостаточно внимания уделяется значимости системы личностных ценностей работников, так и разработанности системы профессиональных ценностей. Более того, в практике управления ценностями работников далеко не всегда интересны руководителям, они могут игнорироваться или не учитываться.

Ценностная регуляция деятельности работников для совершенствования процесса управления человеческими ресурсами перспективна для функционирования современных организаций разных уровней [4]. Особенно ценной она является для крупных предприятий, где задействовано большое количество людей. Ценностные ориентации определяют качество работы сотрудников в крупных организациях и отраслях хозяйства, как главных составляющих экономики России.

Сфера строительства нефтегазовой отрасли - важнейшая для российской экономики отрасль народного хозяйства. Она обеспечивает функционирование других отраслей народного хозяйства, влияет на благосостояния населения. Нефть и природный газ являются важнейшими экспортируемыми продуктами, играющими значимую роль в национальной и мировой экономике.

Вместе с этим, главнейшим ресурсом являются люди, от качественной и стабильной работы которых, зависит эффективность деятельности нефтегазовой отрасли. В ней

задействованы специалисты разных квалификаций: инженерных, строительных, экономических и др.. В сознании большинства людей, работа и карьера в нефтегазовой отрасли выглядят весьма привлекательными в силу высокого материального дохода, расширенного социального пакета и реализации высокой социально-значимой миссии - обеспечение мира энергией [1, 7].

Несмотря на высокую заинтересованность потенциальных работников данной сферы, на практике в силу высокой напряженности деятельности и издержек организации труда сложилась неблагоприятная ситуация текучести кадров и высокой цены расходования человеческих ресурсов. Труд работников осуществляется в сложных производственных и социально-психологических условиях работы вахтовым методом. А именно: длительная удаленная от места проживания и семьи работа; большие физические нагрузки на открытом воздухе, часто в экстремальных для организма климатических условиях; преобладание рутинных и исполнительских функций. Это порождает многие социально-психологические проблемы работников, например такие как чувство социальной изоляции, болезненное переживание удаленности от семьи, повышенное психоэмоциональное напряжение и др.. Имеющиеся проблемы требуют научно-практического поиска путей оптимизации профессиональной деятельности, одним из которых является ценностная регуляция.

Как было отмечено выше важно формулировать не общие рекомендации, а целенаправленно их разрабатывать под конкретных работников в конкретных производственных процессах. Для этого необходимо выявить структуру ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли. В решении данного вопроса следует опираться на следующие положения.

1. Ценностные ориентации не однородны, они имеют иерархическую структуру. Не все ценности одинаково значимы для работников, а следовательно, в разной степени регулируют профессиональную деятельность.

2. Основная функциональная роль ценностных ориентаций проявляется при принятии решений и в процессах саморегуляции поведения через самостоятельный выбор альтернатив, которыми являются экономические, социальные и духовные ценности.

3. В структуру ценностных ориентаций личности профессионала, вместе с индивидуальными ценностями должны входить ценности конкретной профессиональной деятельности, как значимое, нужное и правильное в конкретной профессии для ее эффективного осуществления. Это своего рода стандарты деятельности, которые наполнены экономическим, социальным, психологическим и правовым содержанием.

Приведем технологию определения профессиональных ценностей на основе анализа специфики отрасли и особенностей работы в данной отрасли. Профессиональными ценностями в сфере строительства нефтегазовой отрасли являются: высокая социально-экономическая значимость отрасли, качество, объемы и своевременное выполнение работ, высокий доход – как экономические ценности; командный дух, взаимопомощь - как социальные; физическая выносливость, работоспособность, психологическое благополучие работника – как специфические профессиональные ценности физического и психологического здоровья работников в силу сложных особенностей работы в данной отрасли.

Для построения системы профессиональных ценностей следует учитывать специфику конкретной деятельности. В сфере строительства нефтегазовой отрасли работа выполняется в условиях вахтового метода, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работника домой к семье. Значит, в структуру ценностных ориентаций следует включить ценность дома, семьи, быта. Также, работа осуществляется на открытом воздухе и в любых климатических, часто суровых и даже экстремальных условиях окружающей среды, что может спровоцировать различные заболевания, переутомление, недостаток сил, желание

отдыха. Следовательно, нужно включить в систему профессиональных ценностей биологические ценности здоровья, отдыха, восстановление работоспособности и др.

Жизнь, разделённая на две части (вахта и обычная), может приводить к социально-психологическим и духовным проблемам: конфликтность, недобросовестность, нарушение отношений с другими и самим собой, неудовлетворенность, разочарование и др. В силу большой вероятности данных проблем в структуру профессиональных ценностей следует включить духовные ценности: готовность к трудностям, эмоциональная устойчивость, саморегуляция, принятие ответственных решений и др.

Результатом проведенного анализа определения профессиональных ценностей работников сферы строительства нефтегазовой отрасли являются:

- экономические ценности: общественно-экономическая значимость работы, своевременное выполнение плана работ, продуктивность, высокий доход, заработная плата;
- социальные ценности: построение карьеры в данной отрасли, отношение к другим, общение, командный дух, конструктивное взаимодействие, семья;
- биологические ценности: отдых, работоспособность, выносливость, физическое здоровье;
- бытовые ценности: дом, уют, вещи, предметы;
- ценности психологического здоровья (духовные): ответственность, добросовестность, отношение к себе, уверенность, эмоциональная устойчивость, принятие решений, саморегуляция и др.

На основе выделенных элементов становится возможным достаточно полно и объективно диагностировать индивидуальное содержание ценностных ориентаций личности работников, определить, насколько они совпадают с профессиональной системой ценностей, установить, какие ценностные ориентации и в какой степени регулируют или, наоборот, дезорганизуют профессиональную деятельность. В качестве диагностического инструмента можно использовать методику М. Рокича, поскольку выделенные ценности присутствуют в ней в качестве терминальных и инструментальных ценностей.

При проведении методики «Ценностные ориентации» М. Рокича у 70 работников сферы строительства нефтегазовой отрасли ООО «Нефтегазкомплектмонтаж», мужчины в возрасте от 25 до 46 лет, были получены следующие результаты исследования структуры ценностных ориентаций по значимости терминальных и инструментальных ценностей, представленных на рисунках 1. и 2.

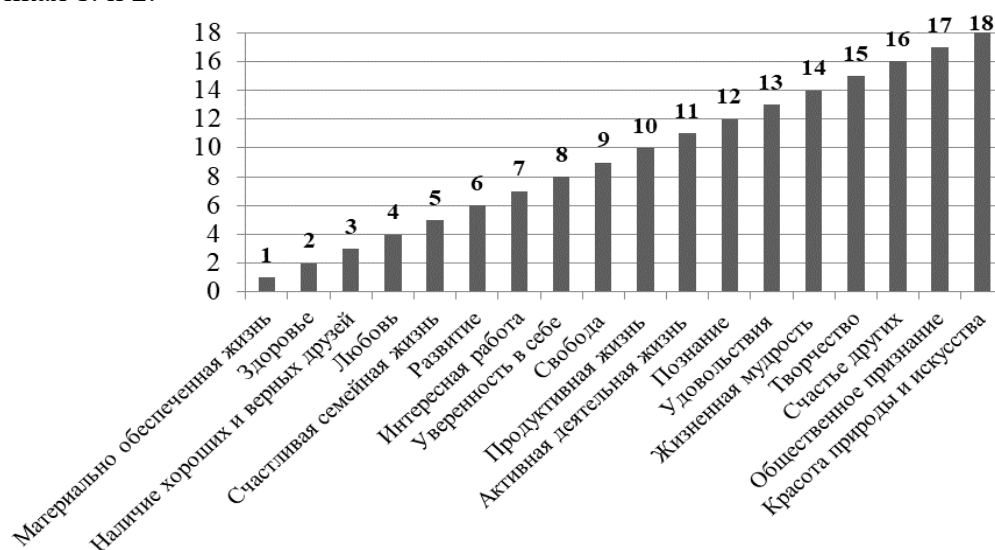


Рисунок 1. Иерархия терминальных ценностей (ценностей-целей) в системе ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли

Самыми значимыми терминальными ценностями в группе работников сферы нефтегазового строительства являются ценности, имеющие ранг от 1 до 6: материально обеспеченная жизнь (1 ранг), здоровье (2 ранг), наличие хороших и верных друзей (3 ранг), любовь (4 ранг), счастливая семейная жизнь (5 ранг), развитие (6 ранг). Эти ценности в большей степени, чем другие, осознаются, регулируют и направляют трудовую деятельность работников и их поведение. Работа вахтовым методом по строительству нефтегазовой сферы способствует решению материальных проблем и достижению финансового благополучия. В тяжелых физических условиях труда и оторванности от семьи и привычных условий жизнедеятельности работниками особенно сильно осознаются ценность физического здоровья, наличие друзей, любви, необходимость развития и самосовершенствования. Данные ценности являются экономическими, биологическими, социальными, и бытовыми.

Терминальными ценностями низкой значимости в группе работников сферы нефтегазового строительства, имеющие ранг от 13 до 18, являются: удовольствия (13 ранг), жизненная мудрость (14 ранг), творчество (15 ранг), счастье других (16 ранг), общественное признание (17 ранг), красота природы и искусства (18 ранг). Данные ценности не являются целями достижения, не направляют и не регулируют профессиональную деятельность. Игнорируется приятное времяпровождение, развлечения, благо других людей и всего человечества, признание общества, творческая деятельность, искусство и переживание красоты. Зрелости и здравому смыслу также придается минимальное значение.

Результаты диагностики иерархии терминальных ценностей в системе ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли в основном показали их индивидуализированный характер. Они в большей степени раскрывают систему личностно-значимых ценностей, а не профессиональных. Это значит, что работники в первую очередь заинтересованы реализацией собственных ценностей, чем профессиональных, личностно не заинтересованы в качественном выполнении рабочих задач. Такое распределение в иерархии терминальных ценностей в системе ценностных ориентаций может объяснять высокую текучесть кадров в данной организации, т.к. личные ценности перевешивают профессиональные.

Иерархия ценностей-средств в системе ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли по средним общегрупповым значениям представлена на рисунке 2.

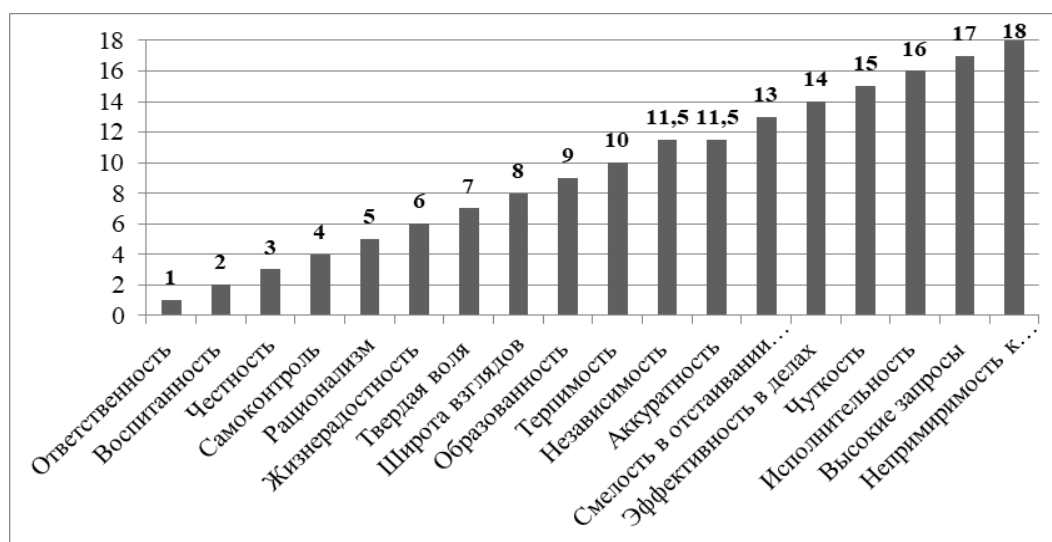


Рисунок 2. Иерархия инструментальных ценностей (ценностей-средств) в системе ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли

Самыми значимыми инструментальными ценностями, имеющие ранг от 1 до 6, в группе работников сферы нефтегазового строительства являются: ответственность (1 ранг), воспитанность (2 ранг), честность (3 ранг), самоконтроль (4 ранг), рационализм (5 ранг), жизнерадостность (6 ранг). Эти ценности в большей степени, чем другие, осознаются, реализуются и направляют трудовую деятельность работников и их поведение для достижения целей. В тяжелых физических условиях труда работниками ценятся чувство долга, умение вести себя, честность, самодисциплина, умение принимать решения, оптимизм и чувство юмора. Данные ценности-средства в первую очередь позволяют достигать поставленных целей и преодолевать сложности работы. В группу высокозначимых инструментальных ценностей вошли в основном ценности психологического здоровья (жизнерадостность, честность, самоконтроль), социальные (воспитанность), биологические (рационализм). Ценности экономические и бытовые не вошли в данную группу, что означает их отсутствие в системе высокозначимых ценностей-средств.

Инструментальными ценностями низкой значимости в группе работников сферы нефтегазового строительства, имеющие ранг от 13 до 18, являются: смелость в отстаивании своего мнения (13 ранг), эффективность в делах (14 ранг), чуткость (15 ранг), исполнительность (16 ранг), высокие запросы (17 ранг), нетерпимость к недостаткам других (18 ранг). Данные ценности не являются средствами достижения целей и способами осуществления профессиональной деятельности, не регулируют профессиональную деятельность. Можно сказать, что они не ориентированы на отстаивание своего мнения, достижения эффективности в делах, чуткости или заботливости по отношению к другим, дисциплинированности, высоких притязаний в жизни и довольство имеющимся. Отсутствует непримиримое отношение к собственным недостаткам и недостаткам других.

Результаты диагностики иерархии инструментальных ценностей в системе ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли показали их противоречивый характер. Высокому 1-му рангу ответственности противостоит низкий 18-ый ранг непримиримости к своим недостаткам; 2-му рангу воспитанности противостоит низкая значимость исполнительности, имеющей 16-ый ранг; 5-му рангу рациональности – 13 ранг смелости в отстаивании своего мнения.

Также, как и в иерархии терминальных ценностей в иерархии инструментальных ценностей на первый план выступают лично-значимые ценности-средства (воспитанность, самоконтроль, рационализм), а не профессиональные. Некоторые ценности-средства, несомненно, значимые для качественного выполнения профессиональной деятельности, получили низкие значения: эффективность в делах (14 ранг) и исполнительность (16 ранг), что говорит о потенциальной готовности недобросовестно выполнять рабочие задачи.

Результаты диагностики позволили сделать следующие выводы:

1. результаты диагностики иерархии инструментальных ценностей в системе ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли показали их противоречивый характер, что говорит о недостаточной ценностной регуляции профессиональной деятельности;

2. в иерархии системы ценностных ориентаций личности работников сферы строительства нефтегазовой отрасли преобладают лично-значимые ценности над ценностями профессиональными. Это значит, что работники в целом, в первую очередь, заинтересованы в реализации собственных ценностей, чем профессиональных;

3. выявленные иерархии терминальных и инструментальных ценностей в системе ценностных ориентаций могут объяснять высокую текучесть кадров в данной организации в силу того, что личные ценности перевешивают профессиональные.

В связи с выявленными проблемами недостаточной ценностной регуляции профессиональной деятельности разработаны адресные рекомендации по ценностному управлению на трех уровнях: организационном (для руководителей высшего звена и руководителей отделов по работе с персоналом), социальном (для руководителей рабочих групп, прорабов) и психологическом (для самих работников).

1. Рекомендации руководителям сферы строительства нефтегазовой отрасли и руководителям отдела работы с персоналом:

- осознавать и использовать преимущества управления на основе ценностей;
- формировать ценностную культуру организации, включающую ценности производственной и личной эффективности, транслировать ее работникам;
- учитывать роль ценностей в трудовой деятельности при постановке задач руководителям рабочих групп;
- создать приемлемые бытовые условия в вахтовом поселке для повышения комфортности проживания рабочих;
- прояснять личностные ценности работников через расширение внутренних коммуникаций, что позволит эффективно функционировать профессиональным ценностям;
- формировать позитивный имидж работников, основанный на понимании роли отрасли в экономике страны;
- мотивировать работника дольше оставаться в данной сфере, а не увольняться после получения денежного расчета.

2. Рекомендации руководителям рабочих групп:

- выявлять ценности работников и уважительно к ним относиться;
- разъяснять, что ценится в работе и почему: разъясняя действующие в ней правила и нормы, знакомить с ценностями, необходимыми для эффективного выполнения трудовой деятельности: ответственности, исполнительности, эффективности в делах и др.;
- ориентировать работников на ценности качества жизни, включающие в себя физическое и психологическое здоровье, гармоничность внутреннего мира;
- формировать доброжелательную социально-психологическую атмосферу в рабочих группах, основанную на принципах уважения, внимания к личности, похвалы;
- помочь адаптироваться в профессиональной деятельности и жизнедеятельности в вахтовом поселке, предлагать помощь;
- использовать личный пример как эффективный метод управления ценностями.

3. Рекомендации для работников сферы нефтегазового строительства:

- осознать свои ценности и ценности трудовой деятельности, степень их соответствия. Учитывать, что личностная эффективность и трудовая тесно связаны между собой. Это требует ответов на вопросы: Какова моя роль в организации? Что более всего важно для меня как личности и профессионала? Не являются ли мои ценности противоречивыми? и др.;
- понять свою роль как представителя определенной профессиональной группы, а также то, какую функцию она выполняет в жизни других людей, общества, страны;
- оценить, насколько гармонично в системе ценностей присутствуют ценности профессиональные, экономические, социальные, бытовые, ценности психологического благополучия, не выпадают ли какие-то из них;
- поддерживать ценности развития, ответственности перед собой и другими, ощущения управлением тем, что происходит в жизни;
- постараться наладить позитивное взаимодействие с другими работниками, быть готовым помогать и поддерживать, узнавать, что ценно для коллег по работе;
- освоить методы эффективного принятия решений и их реализации с опорой на собственные ценности и ценности профессии.

Рекомендации будут способствовать формированию ценностной культуры организации, интенсификации взаимодействия руководства и работников, развитию личности работника сферы строительства нефтегазовой отрасли, что в свою очередь благоприятно отразится на эффективности управления персоналом в данной сфере.

Итак, при недостаточной ценностной регуляции в управлении человеческими ресурсами страдает не только сам работник, но и качество выполняемой деятельности, что объясняет целесообразность ее использования в сопровождении работников. Для эффективной ценностной регуляции профессиональной деятельности первоначально важно определиться со значимыми профессиональными ценностями организации, включив в них личностно-значимые ценности работников. Основным принцип управления на основе ценностей – постоянное информирование о ценностях в организации при одновременной оценке ценностных ориентаций работников. Следует анализировать насколько они совпадают между собой, регулируют или, наоборот, дезорганизуют профессиональную деятельность, а также разрабатывать рекомендации по ценностной регуляции профессиональной деятельности, как для руководителей всех уровней, так и для работников по конструктивному использованию ценностей в рабочем процессе.

Литература

1. Ермаков С.А. Вахтовый метод нефтяной компании [Текст] С.А.Ермаков, А.Н.Силин // Нефть и газ Западной Сибири. Материалы международной научно-технич. конференции. - Т.6. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. С. 156-161.
2. Маргулян Я.А. Приоритетные направления преодоления социальных деформаций личности в условиях мирового кризиса. / IX Международная научно-практическая конференция «Диалог культур - 2010: наука в обществе знания». Июнь 2010. Сборник научных статей. - СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2010. С. 230-233.
3. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича / Энциклопедия психодиагностики [Электронный ресурс]. URL: <http://psylab.info> (дата обращения 26.04.2022).
4. Потемкин В.К. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качества работы // Экономика и управление, №2, 2018. С 57-63.
5. Сильванский А.А., Мостовая Д.А. Основные направления развития кадрового менеджмента на предприятии. / Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития сборник научных статей. - Пенза, 2018. С. 34-36.
6. Соломин И.Л. Структура жизненных ценностей и выбор сферы профессиональной деятельности. В сборнике: Профессиональное самоопределение, профессиональное становление молодежи - важное условие социально-экономического развития государства. Труды научно-практической конференции. - СПб.: СПбГЭУ, 2018. С. 127-137.
7. Тюлюпо В.В., Тюлюпо С.В. Вахтовый метод организации труда как фактор, моделирующий жизненный мир рабочего. В сборнике: Антропологическая психология в XXI веке: проблемы и перспективы сборник материалов V Сибирского психологического форума. Научный редактор В. Залевский. – Томск: ТГУ, 2013. С. 255-259.
8. Управление, основанное на системе ценностей [Электронный ресурс]. URL: <http://www.superclub.ru/index2.php?id=52> (дата обращения: 21.04.2022).