

## ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ КАК ФАКТОР ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В СТРУКТУРЕ МЧС

Текучность кадров – один из главных элементов, который влияет на любую организацию в целом. Под ней понимают совокупность увольнений работников по собственному желанию, а также за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины; движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Нельзя утверждать, что текучность имеет лишь негативное влияние на организацию (не дает сформироваться коллективу, а значит и корпоративному духу, что неизменно влечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы). Позитивное влияние текучности кадров наблюдается при приемлемом уровне текучности, а именно - она способствует обновлению всего трудового коллектива. При приеме нового сотрудника, коллектив может обогащаться новыми идеями, которые способствуют увеличению и улучшению производительности труда.

Исследованиями в области экономики установлено, что приемлемый уровень текучности кадров на предприятии составляет 3–5% в год. Из психологических исследований доказано, что излишняя текучность персонала в организации отрицательно влияет на моральное состояние оставшихся работников, на их трудовую мотивацию и преданность организации. Особенно это наблюдается при уходе человека, который являлся "связующим звеном" всех формальных и неформальных групп в организации. Уход такого сотрудника может также привести к разрушению сложившихся связей в трудовом коллективе.

Анализ физической текучности кадров (работники, которые в силу разных причин увольняются и покидают организацию), который предусматривает изучение причин, мотивов и факторов текучности, позволит устранить или снизить их влияние на организацию. Поэтому причины текучности персонала необходимо вовремя выявлять и работать с ними.

Но что делать, когда на первый взгляд в организации приемлемый уровень текучности, а на деле – наблюдаем такую картину: служащие демонстрируют пассивное сопротивление или скрытый саботаж; они присутствуют физически, но умственно отсутствуют. Они не работают в течение дня, а делают лишь самое необходимое. Или же, хуже того, выполняют обязанности недостаточно качественно; работники только создают иллюзию деловой активности, на самом же деле фактически покинули организацию, хотя и не ушли из нее.

Это все свидетельствует о скрытой или *психологической текучности кадров*. Она не отражается в документации, поэтому ее сложно выявить на начальном этапе, но может нанести огромный вред всей организации. Организация, в которой огромное количество таких служащих, обречена на серьезные проблемы, которые будут препятствовать достижению поставленных целей организации. Нередко скрытая текучность кадров свидетельствует о "войне труда против управления", т.е. является формой оппозиции сотрудников руководству компании.

В свете недавних событий, когда человек не может поменять место работы, которое его не устраивает, из-за глобального сокращения рабочих мест наиболее актуальной становится скрытая текучность кадров. Нужно подчеркнуть, что многие, из опрошенных нами не удовлетворены своим рабочим местом не только с экономической точки зрения, но и из-за того, что нет возможности личностного роста. Для многих, особенно молодых сотрудников – это является важным и ценным в их жизни.

Наше исследование направлено на изучение ценностных ориентаций сотрудников структуры МЧС.

*Ценность* – понятие, которое используется в философии и социологии для обозначения объектов, явлений, их свойств, а также абстрактных идей, которые воплощают в себе общественные идеалы и выступают благодаря этому как эталон должного. Можно говорить о трех формах существования ценности: 1) она выступает как общественный идеал, как выработано общественным сознанием, которое удерживается в нем абстрактное представление об атрибутах должного в разных областях общественной жизни; такие ценности могут быть и общечеловеческими "вечными" (истина, красота, справедливость), и конкретно историческими (патриархат, равенство, демократия); 2) она проявляется в виде произведений материальной и духовной культуры или человеческих поступков - конкретных предметных воплощений общественных ценностных идеалов (этических, эстетических, политических, правовых и ин.); 3) социальные ценности, переламываясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности как личностные ценности - один из источников мотивации.

Каждому человеку свойственная индивидуальная, специфическая иерархия личностных ценностей, которые служат связующим звеном между духовной культурой общества и духовным миром личности, между бытием общественным и индивидуальным.

*Ценности* — это обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают как основа для формирования жизненной стратегии, определяют линию профессионального развития.

*Ценностная ориентация* — это понятие социальной психологии, под которым понимается: 1) идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценки человеком социальных объектов и событий; 2) способ организации человеком своего поведения в соответствии с осознанными мотивами, которые возведены в ранг жизненных ориентиров.

В последнем случае ценностные ориентации выступают как индивидуальная идеология стиля жизни. Они формируются при усвоении социального опыта и проявляются в идеалах, убеждениях, интересах и других элементах внутреннего мира, реализуются в поведении личности. В структуре деятельности ценностные ориентации тесно связаны с познавательными и волевыми сторонами, они обеспечивают стойкость личности. Система ценностных ориентаций составляет содержательную сторону направленности личности и отбивает внутреннюю основу ее отношений к действительности.

Ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретное проявление отношений личности к фактам действительности, а с другой стороны - система фиксированных установок, которые регулируют поведение в каждый данный отрезок времени.

Ценностные ориентации - сложное образование, в котором можно выделить три основных компонента: когнитивный, эмотивный и поведенческий. Когнитивный является элементом знания, эмотивный - эмоциональная составляющая, которая выплывает из оценки; поведенческий – связан с реализацией ценностных ориентации в поведении личности.

Ценностные ориентации относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени их сформированности можно судить об уровне развития личности. Развитые ценностные ориентации - признак зрелости, показатель меры социальности. Стойкая и непротиворечивая совокупность ценностных ориентации обуславливает такие качества личности, как целостность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной позиции. Противоречивость ценностных ориентации порождает непоследовательность в поведении. Незрелость ценностных ориентации - признак инфантилизма, господства внешних стимулов, во внутренней структуре личности.

В процессе совместной деятельности, которая определяет отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации. Единство ценностных ориентаций - один из основных показателей сплоченности группы, которая фиксирует степень совпадения позиций и оценок ее членов относительно целей деятельности и ценностей, наиболее

значимым для группы в целом. Показателем единства служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивание.

Высокая степень ценностно-ориентировочного единства выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышает интенсивность совместной деятельности. Она не приводит к нивелировке личности в группе, не препятствует разнообразия вкусов, интересов и привычек ее членов. Она не допускает и обязательного совпадения в понимании способов достижения общих целей.

Единство ценностных ориентаций в коллективе как группе высокого уровня развития – это сближение подходов согласно целям и заданиям совместной деятельности, что ориентировано на морально оправданные ценности.

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и "философии жизни".

Исследование проводилось в Московском районном отделении г. Харькова ГУ МЧС Украины в Харьковской области. Группа исследуемых – это пожарные первого, второго, третьего и четвертого караулов. В исследовании приняло участие 50 % личного состава от каждой стражи (50 человек). Проанализировав состав групп исследуемых, необходимо отметить, что средний стаж работы в органах МЧС составляет 9 лет. Все испытуемые - мужчины. Средний возраст испытуемых -32 года.

В ходе исследования была использована методика Рокича "Ценностные ориентации личности" (шкала интернальных ценностей).

Нашу выборку мы поделили на работников, которые хотят уволиться в ближайшее время и которые не хотят этого дела. Мы исходили из такого убеждения, что работник, который для себя решил уволиться с работы, но не делает этого, не продуктивно работает на предприятии и поэтому в организации можно говорить о присутствии психологической текучести кадров.

Таким образом, в первой группе оказались 17 сотрудников МЧС, которые указали о своем желании уволиться из структуры МЧС в ближайшее время, а во второй - 32 работника, что не указали на наличие у них такого желания.

В ходе исследования были проанализированы особенности иерархии и структуры ценностных ориентаций, в их осознаваемом аспекте у работников двух групп.

Средние показатели **значимых ценностей** в двух группах исследуемых представлены на рисунке 1.

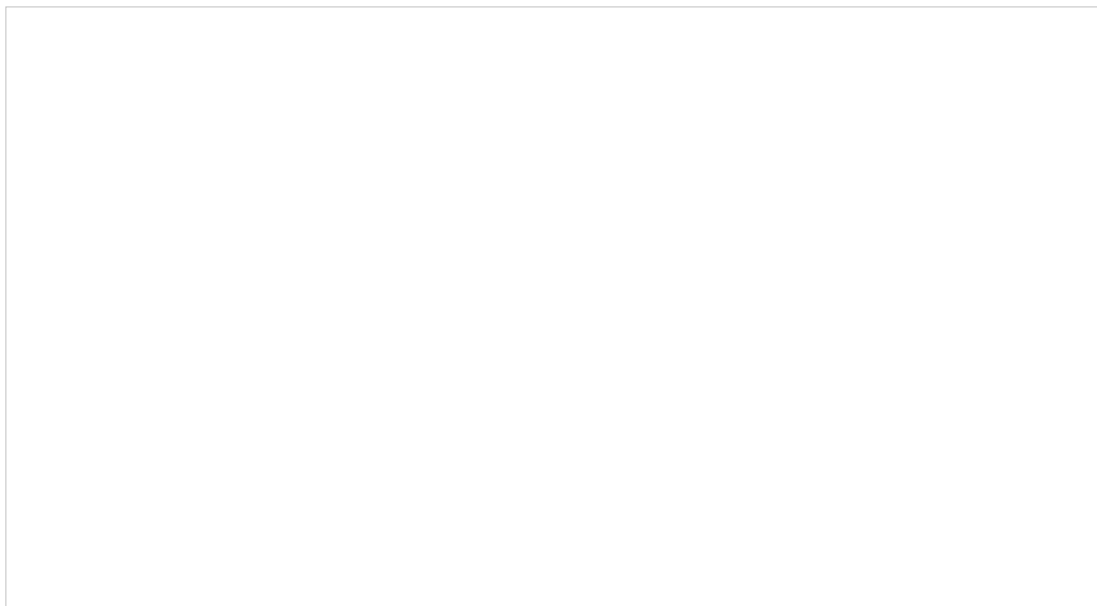


Рисунок 1. Средние значения показателей значимости ценностей у испытанных двух групп.

Была обнаружена следующая иерархия ценностей для группы 1 - работников, которые планируют уволиться в ближайшее время.

1. Здоровье - 3,17
2. Любовь - 3,7
3. Счастливая семейная жизнь - 4,82
4. Материально обеспечена жизнь - 4,94
5. Интересна работа - 5,11
6. Активная деятельная жизнь - 5,64
7. Наличие хороших и верных друзей - 5,76
8. Общественное признание - 7,82
9. Свобода - 7,82
10. Продуктивная жизнь - 7,94
11. Познание - 9,23

Для группы 2 - работников не желающих увольняться в ближайшее время, средние значения по показателю ценности имели следующую иерархию:

1. Счастливая семейная жизнь - 4,43
2. Любовь – 5,80
3. Материально обеспечена жизнь - 6,34
4. Здоровье - 6,88
5. Наличие хороших и верных друзей - 7,09
6. Общественное признание - 7,65
7. Продуктивная жизнь - 8,34
8. Познание - 8,68
9. Интересна работа - 9,4
10. Активная деятельная жизнь - 9,9
11. Свобода - 9,96

Как видно из рисунка структура ценностных ориентаций 1 и 2 групп имеет некоторые разногласия.

В ней отражалась субъективная значимость следующих ценностей: "счастливая семейная жизнь", "здоровье", "любовь", "материально обеспечена жизнь" и низкая значимость таких ценностей, как "свобода", "познание",

"продуктивная жизнь".

Результаты сравнения средних значений показателей значимости представлены в таблице 1.

Сравнительный анализ средних значений показателя ценности по каждому из понятий показывает, что уровень субъективной значимости не имел достоверных различий относительно ценностей "общественное признание", "производительная жизнь", "познание" и "счастливая семейная жизнь".

Как свидетельствуют результаты, представленные в таблице 1, наблюдаются достоверные различия по ценностям "активная деятельная жизнь", "здоровье", "интересна работа" ( $P \leq 0,001$ ) У таких ценностей как "материально обеспечена жизнь", "наличие хороших и верных друзей", "любовь" тоже наблюдаются достоверные расхождения ( $P \leq 0,05$ ). По ценностям "свобода" тоже были обнаружены достоверные расхождения ( $P \leq 0,01$ ).

Таблица 1

*Средние значения показателей значимости*

Ценности	Группа 1	Группа 2	t	P
Активная деятельная жизнь	5,64±0,83	9,90±1,60	6	>0,001
Здоровье	3,17±1,39	6,88±4,27	4,27	>0,001
Интересна работа	5,11±0,55	9,40±1,06	8,6	>0,001
Любовь	3,7±1,11	5,80±1,60	2,18	>0,05
Материально обеспечена жизнь	4,94±0,83	6,34±1,87	2,5	>0,05
Наличие хороших и верных друзей	5,76±1,11	7,09±2,13	2,41	>0,05
Общественное признание	7,82±0,55	7,65±1,33	1,13	-
Продуктивная жизнь	7,94±1,67	8,34±2,67	0,86	-
Свобода	7,82±0,83	9,96±1,33	3,61	>0,01
Счастливая семейная жизнь	4,82±0,84	4,43±2,13	1,25	-
Познание	9,23±1,39	8,68±3,47	1,37	-

Это можно объяснить тем, что работники 2 группы не уделяют особенное внимание данным ценностям в жизни как значимые (возможно по тому, что привыкли к сложностям условий работы, в которых данные ценности мало реализуются), а работники 1 группы - уделяют особенное внимание им (возможно по тому, что хотят реализовать данные ценности, а в данных условиях не могут).

По аналогии были проанализированы особенности иерархии и структуры ценностных ориентаций, в их доступности для работников, которые указали на наличие у них желания уволиться из МЧС в ближайшее время (группа 1) в сравнении с работниками, которые не желают оставлять службу в МЧС (группа 2). Средние показатели **доступности ценностей** в двух группах исследуемых представлены на рисунке 2.

Была обнаружена следующая иерархия ценностей для группы 1 - работников, которые планируют уволиться в ближайшее время.

1. Любовь - 2
2. Счастливая семейная жизнь - 2,1
3. Здоровье - 4,11
4. Наличие хороших и верных друзей - 4,12
5. Интересна работа - 4,53
6. Активная деятельная жизнь - 6,35
7. Общественное признание - 6,7
8. Материально обеспечена жизнь - 7,23
9. Свобода - 7,29
10. Продуктивная жизнь - 7,64
11. Познание - 10,85

Для группы 2 - работников не желающих уволиться в ближайшее время, средние значения по показателю ценности имели следующую иерархию:

1. Здоровье - 4,25
2. Любовь - 4,76
3. Счастливая семейная жизнь - 6,20
4. Наличие хороших и верных друзей - 6,38
5. Интересна работа - 6,40
6. Активная деятельная жизнь - 6,43
7. Материально обеспечена жизнь - 6,45
8. Общественное признание - 6,78
9. Свобода - 7,28
10. Продуктивная жизнь - 7,31
11. Познание - 7,87

Как видно из рисунка 2 структура ценностных ориентаций исследуемых 1 и 2 групп имеет в принципе однотипный характер.

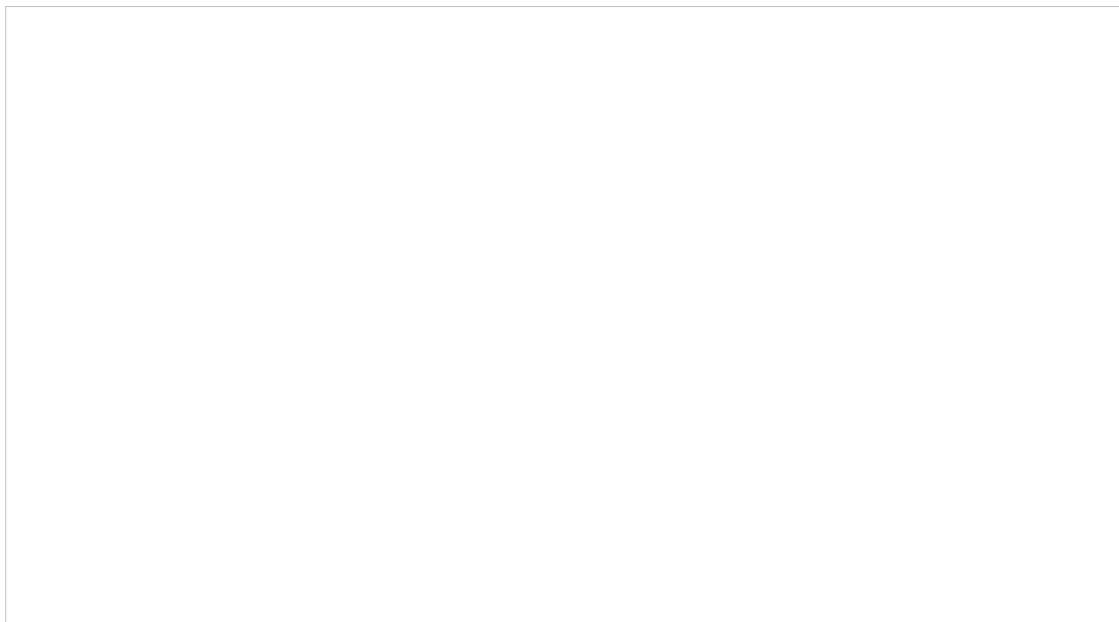


Рисунок 2. Средние значения показателей значимости ценностей у испытанных двух групп.

В ней отражалась доступность следующих ценностей: "счастливая семейная жизнь", "здоровье", "любовь", "материально обеспечена жизнь" и низкая значимость таких ценностей, как "свобода", "познание", "производительная жизнь".

Результаты сравнения средних значений показателей доступности представлены в таблице 2.

Таблица 2

*Средние значения показателей доступности*

Ценности	Группа 1	Группа 2	t	P
Активная деятельная жизнь	6,35±0,55	6,43±1,87	0,63	-
Здоровье	4,11±1,39	4,25±2,13	0,56	-
Интересна работа	4,53±0,55	6,40±1,33	10,88	>0,01
Любовь	2±1,11	4,76±1,60	8,01	>0,01
Материально обеспечена жизнь	7,25±0,83	6,45±1,33	6,56	>0,05
Наличие хороших и верных друзей	4,12±0,83	6,38±1,87	3,22	>0,01
Общественное признание	6,70±0,55	6,78±1,6	0,83	-
Продуктивная жизнь	7,64±1,39	7,31±1,87	1,51	-
Свобода	7,29±0,55	7,28±1,33	0,14	-
Счастливая семейная жизнь	2,1±1,39	6,20±2,40	4,31	>0,001
Познание	10,85±1,39	7,87±2,13	4,80	>0,001

Сравнительный анализ средних значений показателя ценности по каждому из понятий показывает, что уровень доступности не имел достоверных различий относительно ценностей "активная деятельная жизнь", "здоровье", "общественное признание", "производительная жизнь", "познание" и "свобода".

Как свидетельствуют результаты, представленные в таблице 2, наблюдаются достоверные различия по ценностям "интересна работа", "любовь", "наличие хороших и верных друзей" ( $P \leq 0,01$ ), "материально обеспечена жизнь" ( $P \leq 0,01$ ), "счастливая семейная жизнь", "познание" ( $P \leq 0,001$ ).

Выводы. Это можно объяснить тем, что у работников МЧС, которые не выразили желания освободиться и что обнаружили, разные требования к реализации своих потребностей. Те работники, которые хотят уволиться неудовлетворенные всеми своими достижениями, потому, когда они оценивали степень доступности ценностей они более категорически относились к этому, чем люди, которые не выразили желания освободиться. Они видят свои достижения и их это устраивает. Так же важную роль здесь могла сыграть разница в возрасте и стаже.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Беляева А.М., Лапшин В.О.* Ценности социальных групп и кризис общества / А.М. Беляева, В.О. Лапшин, – М., 1991.
2. *Кирхлер Е.* Мотивация в организациях Е. Кирхлер. – М., 2003, – 140.
3. *Райгородский Д.Я.* Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д.Я.Рай-городский. – Самара : Изд. Дом "БАХРАХ-М", 2003.
4. Определение ценностных ориентаций // Менеджер по персоналу.– 2006. – № 3. – С. 60-64.

Подано до редакції 04.03.09

### РЕЗЮМЕ

Представлены результаты исследования ценностных ориентаций как фактора текучести кадров в структуре МЧС.

**Ключевые слова:** ценностные ориентаций, текучесть кадров, структура МЧС.

**Ю.В. Сергиенко**

## ЦІНІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ФАКТОР ПЛІННОСТІ КАДРІВ У СТРУКТУРІ МНС

### РЕЗЮМЕ

Подано результати дослідження ціннісних орієнтацій як фактора плінності кадрів у структурі МНС.

**Ключові слова:** ціннісні орієнтації, плинність кадрів, структура МНС.

*Yu. V. Sergiyenko*

**VALUE ORIENTATIONS AS A FACTOR OF EMPLOYEE DRAIN IN THE STRUCTURE OF THE MINISTRY OF EMERGENCY AFFAIRS**

**SUMMARY**

The article presents some results of research on determining value orientations as factors of employee drain in the structure of the Ministry of Emergency Affairs of Ukraine.

**Keywords:** value orientations, employee drain, the structure of the Ministry of Emergency Affairs.

---