

УДК 159.9.075

DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-9

Саградова Т.Г.

Ценностные ориентации в психологической регуляции служебного поведения на примере сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России

Краснодарский университета МВД России,
ул. Ярославская, д. 128, г. Краснодар, Краснодарский край, Россия
tamara.sagradova@yandex.ru

*Статья поступила 09 октября 2019; принята 30 ноября 2019;
опубликована 31 декабря 2019*

Аннотация. Способы активизации личности, преобразованные и направленные в деятельность, ценностные ориентации, – являются основой сложного абстрактного представления. Ценности и деятельности имеют проявление на разных уровнях иерархии в структуре образовательной организации МВД России, представлениях руководителя и подчиненных. Представление о деятельности предьявляет нормы, структуру стимулирования и управления. Базовые принципы организации направлены на координацию деятельности в едином их объединении. В статье рассматриваются особенности организационного поведения, которые зависят от разделения общей системы ценностей всеми участниками организации, т.е. близость личной системы ценностей каждого отдельного человека с системой ценностей, принятой в организации. Целью исследования является изучение характера связи между личной системой ценностей каждого сотрудника ОВД с системой ценностей, принятой в организации. Для поддержания в служебном коллективе благоприятного морально-психологического климата даны рекомендации.

Ключевые слова: личностно смысловая сфера; ценностные ориентации; иерархия системы ценностей; организационное поведение; морально-психологический климат.

Информация для цитирования: Саградова Т.Г. Ценностные ориентации в психологической регуляции служебного поведения на примере сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2019. Т.5. №4. С. 98-111. DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-9

T.G. Sagradova

Value orientations in the psychological regulation of official behavior on the example of policemen in educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
128, Yaroslavskaya Str., Krasnodar, Krasnodar Territory, Russia
tamara.sagradova@yandex.ru

Received on October 09, 2019; accepted on November 30, 2019;
published on December 31, 2019

Abstract: The ways of activating the personality, transformed and directed into activity, value orientations, are the basis of a complex abstract representation. Values and activities are manifested at different levels of the hierarchy in the structure of the educational organization of the Ministry of Internal Affairs of Russia, the views of the leader and subordinates. The idea of activity presents the norms, the structure of incentives and management. The basic principles of the organization are aimed at coordinating activities in a single association. The article discusses the features of organizational behavior that depend on the sharing of a common value system by all participants in the organization, i.e., the proximity of the personal value system of each individual to the value system adopted in the organization. The aim of the study is to study the nature of the relationship between the personal value system of each policeman with the value system adopted by the organization. The author provides some recommendations for maintaining a favorable moral and psychological climate in the staff.

Keywords: personality semantic sphere; value orientations; hierarchy of value system; organizational behavior; moral and psychological climate

Information for citation: Sagradova T.G. (2019), "Value orientations in the psychological regulation of official behavior on the example of policemen in educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia", *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 5 (4), 98-111, DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-9

Введение (Introduction). Проблема изучения влияния индивидуальных ценностей на организационное поведение является актуальной в настоящее время. Для развития и преуспевания современных организаций необходимо не просто знание стимулов организационного поведения, но и знание способов его регулирования для успешной деятельности. Однако, это сложно, потому что организационное поведение – смесь основных предположений, выражающихся в представлениях, нормах и характерных моделях поведения, принятых среди членов организации. Это своего рода «невидимая рука», управляющая всеми действиями организации, ни что иное, как система ее ценностей. Сегодня человек в развитом обществе исходит из признания того, что нет прав без обязанностей, как нет обязанностей без прав. В современных документах Конституции, Всеобщей декларации прав человека, – неизменно формулируется право человека быть

обязанным обществу, другим людям, ближнему. Определяясь с системой человеческих отношений и развиваясь через присвоение материальной и духовной культуры общества, личность становится носителем нравственных ценностей, существующих в культуре на определенном этапе общественного развития. В качестве необходимой составляющей духовной культуры ценностные ориентации определяют у каждого человека отношение к себе и другим людям, как носителям этих ценностей (Клименко, 1992: 4-11).

Основная часть (Main Part). Психологическая реальность в окружающем нас мире и в нас самих представлена в двух основных ипостасях: психике каждого человека и психологии групп людей, общностей разного масштаба. Они сложны, взаимосвязаны, но вместе с тем каждая из них своеобразна. Неверно полагать, что есть индивидуальная психика, абсолютно независимая от психики других людей, от групп, общностей людей, членом которой

является данный человек (Ананьев, 1968: 338). Разрешение противоречия между потребностью современного общества в стабильных, общечеловеческих ценностных ориентациях и необходимостью выявления психологических факторов их развития и определяет проблему исследования, где объектом исследования обнаруживаются ценностные ориентации в психологической регуляции служебной деятельности.

Предметом исследования выступают ценностные ориентации сотрудников органов внутренних дел образовательных организаций МВД России, как психологическая регуляция служебной деятельности. Гипотеза исследования заключается в том, что организационное поведение зависит от разделения общей системы ценностей всеми участниками организации, т.е. близости личной системы ценностей каждого индивида с системой ценностей, принятой в организации. **Цель** исследования: изучить характер связи между личной системой ценностей каждого сотрудника с системой ценностей, принятой в организации, следовательно, провести анализ ценностных ориентаций и их влияние на организационное поведение.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы и исследования отечественных и зарубежных авторов к проблеме определения ценностей и ценностных ориентаций.

2. Определить направление исследования ценностей как регуляторов организационного поведения.

3. Организовать и провести исследование ценностных ориентаций сотрудников Краснодарского университета МВД России;

4. Проанализировать полученные результаты, и составить рекомендации руководителям подразделений.

Практическая значимость изучения влияния ценностных ориентаций на организационное поведение заключается в том, что результаты исследования могут использоваться в непосредственной деятельности руководителей КрУ МВД

России при организации рабочего процесса, оценке и повышении эффективности его деятельности.

Методы и методологическое основание. Концепция личности В. Франкла, сложившаяся в рамках экзистенциальной психологии, по многим своим положениям близка гуманистической психологии (Frankl, 1979). Созданная Франклом теория логотерапии и экзистенциального анализа представляет собой сложную систему философских, психологических и медицинских воззрений на природу и сущность человека, механизмы развития личности. Центральным звеном этой системы выступает понятие "смысл жизни". Франкл считает, что "важен не смысл жизни вообще, а скорее специфический смысл жизни данной личности в данный момент" (Франкл, 1982: 368). Согласно Франклу, смысл жизни можно обнаружить тремя путями:

- 1) совершая дело (подвиг);
- 2) переживая ценности;
- 3) путем страдания.

Исходя из этого, им выделяются три группы ценностей – смысловых универсалий, кристаллизовавшихся в результате обобщения типичных ситуаций, с которыми обществу или человечеству пришлось сталкиваться в истории (Франкл, 1982: 368).

1) ценности творчества – стремление человека обогатить мир своей деятельностью;

2) ценности отношения – как человек относится к своей судьбе, которую нельзя изменить;

3) ценности переживания, которые реализуются в восприятии мира, например, в увлечении красотами природы или искусством – обогащении, благодаря этим переживаниям.

Таким образом, ценностные ориентации как предмет психологического исследования занимают место на пересечении двух больших предметных областей: мотивации и мировоззренческих структур сознания. В этой связи, примечательна точка зрения М. Рокича. Он определяет ценности как "... устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования

предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования” (Рокич, 2005).

Существует и другая классификация, по мнению С.И. Самыгина и Л.Д. Столяренко, организационные ценности могут быть разделены на консервативные и либеральные. Критериями для такой дифференциации являются: отношение к новому и старому; готовность к риску; степень доверия при делегировании полномочий; специфика внутриорганизационных коммуникаций и др. (Красовский, 1999: 472).

Консервативные ценности, важнейшей стороной которых является преемственность, предполагают опору на опыт, разумность, предусмотрительность. Как отмечают авторы, многие исследования показали, что в организациях с консервативной системой ценностей высоко ценятся мораль, плановость, последовательность, безопасность. Консервативные ценности ориентированы на стереотипное, а не преобразовательное начало, потому что по своей природе они тяготеют ко всему известному, надежному, хорошо проверенному и безопасному. Носителями ценностей консервативного типа, в основном, являются опытные сотрудники организации и представители старшего поколения.

Опасность чрезмерного увлечения консервативными ценностями в организации заключается в следующем:

- в современных экономических условиях, требующих динамизма, неординарных подходов и инновационных технологий, консервативный подход может оказаться неэффективным и даже губительным;

- в условиях смены системы духовных координат, кардинальных изменений в сознании и мышлении людей, в их отношении к труду недостаточный учет этих изменений и попытки прямого давления на персонал неэффективны;

- консервативные ценности подавляют такие присущие каждому полноценному человеку качества, как

смелость, открытость, инициатива, энергичность. Это демотивирует личность, приводит к спаду трудовой активности.

Либеральные ценности отражают изменение массового общественного сознания по отношению к работе и к профессиональной самореализации. Их отличает явный акцент на человеческие, а не только на технологические стороны деятельности. Опора на эти ценности позволяет каждому работнику проявить свои творческие возможности, обеспечивает полноценную мотивацию, моральную удовлетворенность.

Результаты и их обсуждение.

Опираясь на анализ психологической литературы по проблеме, было проделано анкетирование и тестирование, осуществляемое бланковым методом. Методики предъявлялись в следующем порядке: методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» (автор Т.С. Кабаченко); карта-схема оценки составляющих психологического климата (автор А.Н. Лутошкин); анкета «Мотивация и трудовые ценности». В исследования нами была разработана анкета «Мотивационные и трудовые ценности», с помощью которой авторы получили информацию о ценностях сотрудников и их влиянии на мотивацию и трудовую активность. Анкета представлена пятью разделами:

Раздел 1. «Сведения о респонденте»: пол, возраст, стаж работы, образование, принадлежность к подразделению, самооценка квалификации.

Раздел 2. «Отношение к работе в КрУ МВД России» содержит вопросы по выяснению причин прихода на работу в университет, удовлетворенности трудом, иерархии трудовых ценностей сотрудников.

Раздел 3. «Взаимоотношения в коллективе» направлен на выявление оценки социально-психологического климата, отношения к карьере, изменениям, этичности взаимоотношений и т.д.

Раздел 4. «Совместная работа с сотрудниками подразделений вуза» включает вопросы по отношению к культуре органи-

зации, взаимоотношений подразделений, степени удовлетворенности работой в КрУ МВД России.

Раздел 5. «Комментарии, вопросы к составителям анкеты, пожелания инициаторам и организаторам опроса» позволяет получить обратную связь от респондентов в отношении участия в исследовании.

Между предъявлением методик проходил интервал времени от 10 до 20 дней. Это было необходимо для получения более достоверного результата и устранения эффекта наложения результатов одной методики на другую. В проведении исследования приняли участие 60 сотрудников университета. Среди опрошенных – 36 человек относятся к профессорско-преподавательскому составу, 24 человека опрошенных являются сотрудниками служебных подразделений. Интерес вызывают организационные регуляторы поведения личности в социальном взаимодействии, влияющие и способствующие появлению параметров позиции оценки у индивида или групп.

Полученные результаты с помощью

методики «Ценностные регуляторы организационного поведения» позволили составить иерархию организационных ценностей сотрудников служебных подразделений и профессорско-преподавательского состава (табл.1) и на ее основе иерархию системы организационных ценностей КрУ МВД России (табл. 2).

Анализируя представленные данные, мы можем сделать следующие выводы. В служебных подразделениях КрУ МВД России в группу ярко выраженных ценностей вошли: материальный интерес; поддержка неформальной группы; «социальное лицо» или статус; собственная безопасность. Они занимают с 1 по 4 место в иерархии, соответственно. На 5 место большинство сотрудников поставили такие ценности, как: нормативность деятельности и традиции, принципы и ценности организации. Последнее, 6 место в этой группе, заняли ценности: собственные принципы; безопасность, стабильность положения неформальной общности; возможность более высоких заработков.

Таблица 1

Иерархия системы ценностей КрУ МВД России

Table 1

The hierarchy of the value system of KRU of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Организационные ценности	Соответствующие им высказывания	Место в общей системе ценностей КрУ МВД России	Место в системе ценностей административных подразделений	Место в системе ценностей учебных подразделений
Власть	Возможность оказывать влияние на других людей или ход событий	14	11	16
Нормативность деятельности	Нормативные показатели деятельности, в том числе, и нормы профессиональной этики	4	5	5

Организационные ценности	Соответствующие им высказывания	Место в общей системе ценностей КрУ МВД России	Место в системе ценностей административных подразделений	Место в системе ценностей учебных подразделений
Время (как показатель исполнения обязательств)	Сроки исполнения своих обязательств	17	12	19
Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	Точное соответствие результата деятельности обговоренным результатам	7	7	9
Минимизация усилий	Удобство, комфорт, возможность минимизировать собственные усилия	13	14	12
Собственные принципы	Собственные принципы	6	6	7
«Социальное лицо»	Возможность поддерживать самооценку, «сохранить свое социальное лицо»	5	3	8
Поддержка неформальной группы	Поддержка своих друзей	3	2	6
Оценка со стороны формальных структур	Оценка руководства	16	13	17
Причастность к власти	Причастность к «ближнему кругу» (приближенность к команде руководителя)	18	15	18
Традиции, принципы и ценности организации	Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	7	5	11
Собственная безопасность	Поддержание собственной безопасности, стабильности	2	4	1

Организационные ценности	Соответствующие им высказывания	Место в общей системе ценностей КрУ МВД России	Место в системе ценностей административных подразделений	Место в системе ценностей учебных подразделений
	положения (в широком смысле)			
Безопасность, стабильность положения неформальной общности	Поддержание безопасности, стабильности положения (в широком смысле) своих коллег	4	6	4
Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	«Журавль в небе», если под этим подразумевается участие в проекте потенциально перспективном, но достаточно рискованном	15	12	17
Стабильность в организации	Привычный порядок дел на предприятии	9	10	10
Карьера	Возможность сделать карьеру	10	8	14
Материальный интерес	Возможность получить причитающееся материальное вознаграждение	1	1	3
Обязательства других	Исполнением другими их обязательств	8	9	9
Стабильность трудовой нагрузки	Обговоренная ранее трудовая нагрузка	11	8	15
Стабильность содержания деятельности	Содержание исполняемых обязанностей	12	12	13
Возможность более высоких заработков	Возможность получить более высокооплачиваемую работу	3	6	2

Иерархия ценностей профессорско-преподавательского состава имеет похожую

структуру. Группа ярко выраженных организационных ценностей следующая:

собственная безопасность; возможность более высоких заработков; материальный интерес; безопасность, стабильность положения неформальной общности;

нормативность деятельности и поддержка неформальной группы. Эти ценности занимают в иерархии 1, 2, 3, 4 и 5 место соответственно (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ иерархии ценностей подразделений КрУ МВД России

Table 2

Comparative analysis of the hierarchy of values of units of the KRU of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Иерархия ценностей сотрудников служебных подразделений КрУ МВД России	Место	Иерархия ценностей профессорско-преподавательского состава КрУ МВД России
Материальный интерес	1	Собственная безопасность
Поддержка неформальной группы	2	Возможность более высоких заработков
«Социальное лицо»	3	Материальный интерес
Собственная безопасность	4	Безопасность и стабильность положения неформальной общности
Нормативность деятельности; Традиции, принципы и ценности принятые в организации	5	Нормативность деятельности
Безопасность и стабильность положения неформальной общности; Собственные принципы; Возможность более высоких заработков	6	Поддержка неформальной группы
Достижение обговоренного результата	7	Собственные принципы
Карьера; Стабильность трудовой нагрузки	8	«Социальное лицо»
Обязательства других	9	Обязательства других
Стабильность в организации	10	Стабильность в организации
Власть	11	Традиции, принципы и ценности, принятые в организации
Стабильность содержания деятельности; Время; Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	12	Стабильность содержания деятельности
Оценка со стороны формальных структур	13	Минимизация усилий
Минимизация усилий	14	Карьера
Причастность к власти	15	Стабильность трудовой нагрузки
	16	Власть
	17	Оценка со стороны формальных структур
	18	Причастность к власти
	19	Время

В группу ярко выраженных ценностей входят базовые ценности, которые лежат в основе любой деятельности сотрудников в рамках данной организации. Они являются основными мотивами трудовой активности, удовлетворенности и сплоченности персонала подразделений КрУ МВД России.

Вторая группа организационных ценностей – средне выраженные ценности и одной из главных характеристик данной группы является то, что в неё входят те ценности, которые регулируют не только трудовую активность, т.е. являются мотивами деятельности, но и лежат в основе удовлетворенности трудом.

В служебных подразделениях в эту группу ценностей вошли: достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств); карьера и стабильность трудовой нагрузки; обязательства других; стабильность в организации; власть (возможность оказывать влияние на других людей или ход событий); время (как показатель исполнения обязательств) и стабильность содержания деятельности.

У профессорско-преподавательского состава данная группа ценностей включила в себя: собственные принципы; «социальное лицо» или статус; достижение обговоренного результата; обязательства других; стабильность в организации; традиции, принципы и ценности организации.

Как заметно из анализа полученных результатов, существует некоторая разница в системе ценностей служебных и профессорско-преподавательских подразделениях. Заметим, что данная разница в структуре системы ценностей обусловлена особенностями видов деятельности подразделений, спецификой выполняемых ими целей и задач. Известно, что профессорско-преподавательский состав выполняют задачи, связанные с процессом обучения курсантов и слушателей, а служебные подразделения обеспечивают этот процесс.

В иерархии системы ценностей существует третья группа – слабо выраженные ценности. В неё входят те организационные ценности, которыми сотрудники готовы пожертвовать для реализации первой группы ярко выраженных ценностей.

Сотрудники служебных подразделений включили в неё следующие: оценка со стороны формальных структур; минимизация усилий; причастность к власти (приближение к команде руководителя).

Профессорско-преподавательский состав со слабо выраженными ценностями обозначил: минимизация усилий; стабильность содержания деятельности; карьера; стабильность трудовой нагрузки; власть; оценка со стороны формальных структур; причастность к власти; время (как показатель исполнения обязательств).

Из выше приведенных данных, можно заключить следующее. Основой трудовой активности сотрудников разных подразделений вуза являются ценности, обеспечивающие материальное благополучие и безопасность. Организационные ценности, которые регулируют удовлетворенность трудом в коллективах сотрудники служебных подразделений, называют карьерный рост, стабильность трудовой нагрузки и исполнительность. Сотрудники профессорско-преподавательского состава факторами удовлетворенности трудом выделяют такие ценности, как: собственные принципы, статус и занимаемая должность. Необходимо заметить, что и те и другие к факторам удовлетворенности трудом относят: достижение обговоренного результата, исполнение обязательств, и стабильность в организации. Сотрудники служебных и профессорско-преподавательских подразделений КрУ МВД России готовы пожертвовать оценкой со стороны руководства и приближением к команде руководителей для удовлетворения материальных ценностей, ценностей собственной безопасности и безопасности

неформальной группы, в которую они входят.

Анализируя две иерархии систем ценностей, мы выделили иерархию системы организационных ценностей сотрудников КрУ МВД России (см. таб. 2).

1. Ярко выраженные ценности, в которую вошли материальный интерес (1 место); собственная безопасность (2 место); поддержка неформальной группы и возможность более высоких заработков (3 место); безопасность, стабильность положения неформальной общности и нормативность деятельности (4 место); «социальное лицо», или статус (5 место); собственные принципы (6 место).

2. Средне выраженные ценности – достижение обговоренного результата и традиции организации, декларируемые принципы и ценности (7 место); обязательства других (8 место); стабильность в организации (9 место); карьера (10 место); стабильность трудовой нагрузки (11 место); стабильность содержания деятельности (12 место).

3. Слабо выраженные ценности – минимизация усилий (13 место); власть (14 место); новые горизонты, перспективы и потенциальные достижения (15 место); оценка со стороны формальных структур (16 место); время как показатель исполнения обязательств (17 место); причастность к власти (18 место).

Результаты данного исследования показали, что на первое место сотрудники всего университета ставят материальное благополучие, но эта ценность не удовлетворяется. Для ее подкрепления в группе важных ценностей находятся ценности неформального общения и чувства безопасности, которые уже удовлетворены и не представляют желаемого интереса.

Результаты опроса по анкете «Мотивация и трудовые ценности» подтверждают данные, полученные методикой ЦОРП и указывают на приоритет следующих трудовых ценностей: хорошие отношения с коллегами, возможность дружеского общения (40 % респондентов);

удовлетворительные условия труда (26 % респондентов), перспективы личного и профессионального развития, признание успехов и достижений со стороны коллег (78 % респондентов), гарантии социальной защищенности (80% респондентов).

Тот факт, что в университете не находит удовлетворения материальная ценность (не удовлетворены заработной платой 60 % респондентов) подтверждает выход на одно из первых мест в системе организационных ценностей ценность безопасности и поддержки неформальной общности. О данной тенденции не только в системах организационных ценностей, но и в системе ценностей общества России говорят данные полученные рядом исследований. Социологические исследователи отмечают социальную направленность ценностных ориентаций в теоретических работах 1970-х годов В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслова в сферу труда и семейно-бытовую сферу, тогда как в 1990-х годах эта направленность смещается на личные ценности, такие как: «друзья», «собственная безопасность и безопасность ближнего окружения», «занимаемый статус», т.е. на ценности, удовлетворение которых связано с другими людьми (Ядов, 1975: 478).

Результаты исследования показывают, что, несмотря на значительный рост инструментализации мотивов труда, важнейшим его составляющим после уровня заработной платы (93 % опрошенных) были названы возможность чувствовать себя безопасно (85 % опрошенных). Показательно, что стремление не утруждать себя работой (минимизировать свои усилия) в структуре ценностей оказалось на последнем месте (13 % опрошенных), а работа в университете дает ощущение стабильности, так считают 63 % опрошенных, а это, как уже отмечалось, является одной из приоритетных ценностей вуза, влияющих на удовлетворенность трудом.

Ценность заработной платы в университете занимает 1 место, но высокой

свою заработную плату считают только 3 % респондентов. Вероятнее всего, это является одним из стимулов карьерного развития и повышения уровня квалификации (так считают 56 % респондента).

Неуверенность, что достижения работника будут хотя бы замечены, а, тем более, оценены и вознаграждены руководством, выводит ценность оценки со стороны формальных структур на одно из последних мест. Только 5 опрошенных по результатам анкеты в своей работе ценят признание своих успехов и достижений со стороны руководства. Большинство же ценят оценку и признание достижений в работе со стороны коллег и ближнего окружения (78 % опрошенных). Это в очередной раз подчеркивает ценность отношений неформальной группы, в которую входят респонденты.

Возвращаясь к ценностям, лежащим в основе удовлетворенности трудом, отметим тот факт, что работа в университете дает: ощущение стабильности и уверенности в завтрашнем дне (41 % респондентов); возможность перспективы личностного развития и профессионального роста (56 % респондентов); приемлемый график рабочего времени и возможность самому определять методы и способы решения рабочих задач (73 % и 43 % респондентов соответственно).

В целом, результаты анкеты «Мотивация и трудовые ценности» подтвердили иерархию организационных ценностей, определенной с помощью методики «Ценностные регуляторы организационного поведения».

Совпадение иерархии индивидуальных ценностей каждого сотрудника с системой ценностей, принятой в организации, позволяет делать выводы о факторах мотивации трудовой активности, удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом складывается из компонентов:

- удовлетворенность базовыми условиями труда (преобладание в системе ценностей, таких как: материальный

интерес – уровень заработной платы; нормативность деятельности – качество работы и т.д.)

- удовлетворенность содержательными условиями труда (содержательная сторона работы; социальное лицо; поддержка неформальной группы и др.)

Необходимо заметить, что первая группа факторов чаще всего оценивается, как мотиваторы со знаком «минус». Это связано с тем, что если они оцениваются, как отрицательные, то демотивируют трудовую активность, если – положительные, то воспринимаются, как должное. В целом, удовлетворенность трудом в университете является выраженной, хотя и связана, в большинстве своем, с факторами, не оказывающими воздействие на повышение эффективности деятельности. Эти факторы касаются условий труда, но не содержания самой деятельности.

43 % респондентов отметили, что к похвалам и поощрениям со стороны руководства относятся равнодушно, причем подавляющее большинство из них (35 %) являются сотрудниками профессорско-преподавательского состава. Это еще раз подчеркивает низкое положение ценности оценки руководства в общей системе ценностей университета. Профессорско-преподавательский состав воспринимают свой коллектив более равнодушным к оценке руководства, чем сотрудники служебных подразделений. Представленные результаты исследования показывают, что, этот факт связан с особенностью трудового процесса профессорско-преподавательского состава, т.к. основной задачей для них является обучение курсантов и получение «оценок» со стороны курсантов, а не руководителей.

Заключение (Conclusions). В результате исследования ценностей сотрудников в разных подразделениях вуза были построены три системы ценностей: система ценностей сотрудников служебных подразделений, система ценностей

сотрудников учебных подразделений, и система организационных ценностей КрУ МВД России. Анализ выделенных систем показал совпадение основных групп ценностей сотрудников подразделений с ценностями, принятыми в университете. Это подтвердило гипотезу данного исследования: система ценностей сотрудников университета совпадает с системой организационных ценностей. Следовательно, предполагаем, что основой деятельности сотрудников университета, регулятором их трудовой активности является следующая система организационных ценностей:

1. Сильно выраженные ценности, в которую вошли материальный интерес (1 место); собственная безопасность (2 место); поддержка неформальной группы и возможность более высоких заработков (3 место); безопасность, стабильность положения неформальной общности и нормативность деятельности (4 место); «социальное лицо», или статус (5 место); собственные принципы (6 место).

2. Средне выраженные ценности – достижение обговоренного результата и традиции организации, декларируемые принципы и ценности (7 место); обязательства других (8 место); стабильность в организации (9 место); карьера (10 место); стабильность трудовой нагрузки (11 место); стабильность содержания деятельности (12 место).

3. Слабо выраженные ценности – минимизация усилий (13 место); власть (14 место); новые горизонты, перспективы и потенциальные достижения (15 место); оценка со стороны формальных структур (16 место); время, как показатель исполнения обязательств (17 место); причастность к власти (18 место).

Основываясь на практическом исследовании данной проблемы, для формирования единой системы ценностей организации, а также улучшения социально-психологического климата можно дать руководителям подразделений следующие рекомендации:

- изучить и оценить существующие индивидуальные ценности сотрудников организации;
- выделить стратегически важные и значимые ценности для развития университета;
- сравнить индивидуальные ценности сотрудников с ценностями, которые необходимы для развития вуза;
- культивировать трудовую активность и достижения обговоренного результата, традиции организации декларируемые принципами в подразделениях;
- определить степень удовлетворенности сотрудников служебных подразделениях для повышения эффективности деятельности.
- определить степень удовлетворенности экономическими (материальными) факторами поощрения труда для психологической регуляции и обеспечения эффективности служебной деятельности и формирования профессионально-ценностных ориентаций сотрудников университета МВД России.

Список литературы

- Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1968. 338 с.
- Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М., 1978. 402с.
- Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. М.: Институт психологии РАН, 2006. С. 22, 57.
- Истомин И.Н. Ценностные ориентации в системе регуляции поведения // Психологические механизмы регулирования социального поведения. М., 1979. 252 с.
- Клименко И.Ф. Генезис ценностных ориентации, исследование отношения к норме социального поведения на разных этапах социального развития человека // К проблеме формирования ценностных ориентации и социальной активности личности. М., 1992. С. 4-11.
- Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ, 1999 с.472.
- Леонтьев Д.А. Виктор Франкл в борьбе за смысл / вступит. стат. к книге В. Франкл. Человек в поисках смысла. М., 1990. С. 5-22.

Моральные ценности и личность / Под ред. А.И. Титаренко, Б.О. Николаичева. М., 1994. 177 с.

Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М., 1979. 239 с.

Рокич М. Природа человеческих ценностей. М., 2005. с.56.

Саградова Т.Г. Ценностные ориентации личности у курсантов Краснодарского университета МВД России // Научно-практический журнал «Вестник Краснодарского университета МВД России». 2015 №4 (30) С.293-295.

Саградова Т.Г. Ценностные ориентации в психологической регуляции служебного поведения у сотрудников органов внутренних дел // В сборнике: Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Краснодарский университет МВД России. 2016. С. 97-103.

Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л., 1979. 263 с.

Сухорукова М.А. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. №11 С.39-44.

Франкл В. Поиск смысла жизни и логотерапия // Психология личности. Тексты. М., МГУ, 1982. 368 с.

Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем. / Общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева; вст. ст. Д. А. Леонтьева. М.: Прогресс, 1990. С. 128.

Ядов В.А. О диспозициональной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. 478 с.

Frankl, V. (1979), *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn*. München, Zürich, Piper.

References

Ananyev, B.G. (1968), *Chelovek kak predmet poznaniya*. [Man as a subject of knowledge], St. Petersburg, Russia.

Bobneva, M.I. (1978), *Sotsial'nyye normy i regulyatsiya povedeniya* [Social norms and regulation of behavior, Moscow, Russia.

Zhuravleva, N.A. (2006), *Dinamika tsennostnykh oriyentatsiy lichnosti v rossiyskom obshchestve* [Dynamics of personality value orientations in Russian society], Moscow, Russia.

Istomin, I.N. (1979), "Value orientations in the system of regulation of behavior", *Psychological mechanisms of regulation of social behavior*, Moscow, Russia.

Klimenko, I.F. (1992), "Genesis of value orientations, the study of the relation to the norm of social behavior at different stages of human social development", *On the problem of the formation of value orientations and social activity of a person*, Moscow, Russia.

Krasovsky, Yu.D. (1999), *Organizatsionnoye povedeniye* [Organizational behavior], UNITY, Moscow, Russia.

Leontiev, D.A. *Viktor Frankl v bor'be za smysl* [Victor Frankl in the struggle for meaning] (introduction to the book of W. Frankl. Man in search of meaning), Moscow, Russia.

Titarenko, A.I. and Nikolaicheva, B.O. (1994), *Moral'nyye tsennosti i lichnost'* [Moral values and personality], Moscow, Russia.

Petrovsky, A.V. (1979), *Psikhologicheskaya teoriya kollektiva* [The psychological theory of the collective], Moscow, Russia.

Rokich, M. (2005), *Priroda chelovecheskikh tsennostey* [The nature of human values], Moscow, Russia.

Sagradova T.G. (2015), "Value orientations of personality among cadets of Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia", *Bulletin of Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 4 (30), 293-295. Krasnodar, (In Russian).

Sagradova, T.G. (2016) "Value orientations in the psychological regulation of official behavior among policemen" *In the collection: Moral and psychological support for the operational and official activities of policemen: state, problems and ways to improve the materials of the II All-Russian Scientific and Practical Conference. Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 97-103, Krasnodar, (In Russian).

Yadov, V.A. (1979), *O dispozitsional'noy regulyatsii sotsial'nogo povedeniya lichnosti* [Self-regulation and forecasting of social behavior of an individual], Moscow, Russia.

Sukhorukova, M.A. (2000), "Values as a key element of organizational culture", *Human resources*, 11, 39-44, (In Russian).

Frankl, V. (1982), "The search for the meaning of life and logo therapy", *Psychology of personality*, Moscow State University, Moscow, Russia.

Frankl, V. (1979), *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn*. München, Zürich, Piper.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interests to declare.

Данные автора:

Саградова Тамара Гарегиновна, капитан полиции, преподаватель кафедры психологии и

педагогике, Краснодарский университета МВД России. ORCID: 0000-0003-4466-2690.

About the author:

Tamara G. Sagradova, Police Captain, Teacher of the Department of Psychology and Pedagogy, Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. ORCID: 0000-0003-4466-2690.