

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЙ

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ НЕФОРМАЛЬНЫМ СТАТУСОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

©2025 г. М.Е. Сачкова*, Ю.И. Лазарева**

*Доктор психологических наук, профессор, кафедра теоретических основ социальной психологии, ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет», 127051, г. Москва, ул. Сретенка, д. 29; кафедра общей психологии, Институт общественных наук, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; 119571, г. Москва, просп. Вернадского, д. 82; e-mail: sachkova@list.ru

**Магистр психологии, руководитель департамента документационного обеспечения АО «Объединенная энергетическая компания»; 115035, г. Москва, Раушская наб., д. 8; e-mail: jlazareva81@mail.ru

DOI: 10.38098/ipran.sep_2025_37_1_04

Поступила в редакцию 19 ноября 2024 г.

Аннотация. Актуальность и новизна представленного эмпирического исследования обусловлены тем, что на настоящий момент отсутствуют научные данные о специфике ценностных ориентаций у сотрудников, занимающих высокий, средний или низкий неформальный интегральный статус в современной организации. *Целью* исследования было выявление особенностей ценностных ориентаций у сотрудников с такими статусами. Была выдвинута основная гипотеза о наличии различий в групповых и организационных ценностных ориентациях у сотрудников с разным неформальным статусом и ряд частных предположений о схожести ценностных ориентаций у высоко- и среднестатусных сотрудников и различий в ценностях с низкостатусными, а также о направленности аутсайдеров на интересы группы. С помощью методики ЦОЕ (Кондратьев, Ильин, 2007) были выявлены групповые ценности, организационные ценности были изучены посредством опросника ценностей Ш. Шварца в адаптации В.Н. Карандашева (Карандашев, 2004) с последующим выявлением различий между ценностями разностатусных работников. В соответствии с теорией динамических отношений и выделением мета-ценностей были выявлены различия в направленности интересов разностатусных работников. При анализе групповых ценностей обнаружено, что у лидеров в приоритете находятся те ценности сотрудника, которые способствуют качественному и эффективному выполнению поставленных профессиональных задач, а у низкостатусных групповой ценностный набор ориентирован на взаимоотношения и налаживание межличностного пространства. Среднестатусные работники разделяют групповые ценности как высокостатусных, так и низкостатусных работников, что делает их позицию в группе более уравновешенной. Результаты настоящего исследования могут быть использованы для консультирования руководителей разных уровней, в том числе по вопросам разрешения конфликтных ситуаций и ротации кадров.

Ключевые слова: ценностные ориентации, групповые и организационные ценности, интрагрупповой неформальный статус, лидеры, аутсайдеры, среднестатусные сотрудники, ориентация на интересы группы и индивида.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

Проблема личностных и групповых ценностей работников, объединенных совместной профессиональной деятельностью, остается одной из наиболее разрабатываемых в организационной психологии. В современном мире довольно стремительно меняются веяния, тенденции, обстоятельства, поэтому на рынке труда работодателями особо ценятся гибкость и высокий личностный потенциал, опосредуемые ценностями (Иванова и др., 2018; Муравьева и др., 2013; Роу и др., 2012). Работники организаций вынуждены быть конкурентноспособными и многозадачными, т.е. уметь быстро и качественно переключаться между разнонаправленными задачами. Для успешной реализации данной задачи необходимо опираться на ценностно-смысловые ресурсы, дающие человеку чувство уверенности и опоры, способность адекватно оценивать себя и принимать решения (Иванова и др., 2018).

Исследования показывают, что конкретные корпоративные ценности оказывают влияние на производительность труда, а работники, чьи ценности совпадают с ценностями организации, наименее подвержены стрессам, более успешны в работе и лояльны компании, менее склонны к неэтичному поведению (Кабалина, Решетникова, 2014). Следует иметь в виду, что во многих иностранных и российских компаниях при отборе претендентов на рабочую позицию учитываются их ценностные ориентации, которые должны совпадать с организационными (Караблина, Пахомова, 2014; Garza, Morgeson, 2012). Организационные ценности зачастую рассматриваются через модель конгруэнтности, т.е. соотношение личностных и организационных ценностей (Кабалина, Решетникова, 2014): чем выше степень конгруэнтности, тем быстрее работник адаптируется, тем он более удовлетворен трудом и его намерения продолжать работу в данной организации более продолжительны и стабильны. В отечественных и зарубежных исследованиях также отмечается связь благополучия работников с ценностями компании, что повышает

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

удовлетворенность работой и обеспечивает сильную вовлеченность (Лисовская и др., 2021; Kang и др., 2020).

В последнее время исследователи ценностных ориентаций все больше опираются на теорию Ш. Шварца (Шварц и др., 2012). Согласно данному подходу, содержательным аспектом, отличающим ценности друг от друга, является тип мотивации, который они отражают. Данная модель неоднократно была применена при изучении взаимосвязи ценностей различных категорий граждан с личностными чертами (Алексеева, Ржанова, 2019; Parks-Leduc и др., 2015), политическими предпочтениями (Лисовская и др., 2021), эмиграционными намерениями (Муращенкова, 2021), причинами для гордости за свою страну (Неврюев и др., 2021). Теория Шварца также позволяет изучить ценности, выражающие интересы индивида и группы (Лебедева, Татарко, 2009; Шварц и др., 2012). Таким образом, были получены многочисленные подтверждения того, что данная модель изучения ценностей является наиболее полной и надежной (Кисельникова, 2021).

При этом необходимо отметить, что «ценностная структура» работника в итоге и задает вектор социального и профессионального поведения человека, а также отражается на статусно-ролевых взаимоотношениях внутри групп (Вельмисова, 2019). Однако специальных исследований, посвященных выявлению особенностей ценностных ориентаций у сотрудников, занимающих разные неформальные статусные позиции, на данный момент не проводилось. В данном ракурсе проблема рассматривалась только применительно к группам другого типа (например, ученическим). Так, В.А. Кутейниковой были выявлены схожесть ценностных ориентаций у высоко- и среднестатусных школьников и различия с аутсайдерами (Кутейникова, 2013). Но на данный момент нет достоверных сведений о том, каковы ценностные ориентации, а

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

также уровень их выраженности у разностатусных сотрудников, осуществляющих *совместную профессиональную деятельность*.

Целью исследования было выявление особенностей ценностных ориентаций у сотрудников с разным неформальным статусом в современной организации.

В качестве общей гипотезы исследования выступило предположение о наличии различий в групповых и организационных ценностных ориентациях у сотрудников с разным неформальным статусом. Данная гипотеза была конкретизирована рядом частных предположений:

1. Групповые ценностные ориентации высокостатусных и среднестатусных сотрудников схожи, а с низкостатусными членами группы имеют различия.
2. Организационные ценности высокостатусных и среднестатусных сотрудников схожи, а с низкостатусными членами группы имеют различия.
3. Низкостатусные сотрудники в сравнении с другими статусными категориями в организации больше направлены на интересы группы, чем на интересы индивида.

МЕТОДИКА

Базой эмпирического исследования стало АО «Объединенная энергетическая компания», входящее в топливно-энергетический комплекс Москвы. В исследовании приняли участие 230 человек: 135 мужчин в возрасте от 25 до 61 года (58 % выборки, средний возраст 39 лет), 95 женщин в возрасте от 22 до 60 лет (42 % выборки, средний возраст 38 лет).

На основе трехфакторной модели «значимого другого» А.В. Петровского и *методического алгоритма определения интегрального внутригруппового статуса члена контактного сообщества* был определен неформальный статус

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

каждого из участников исследования (Кондратьев, 2014): высокий (лидер), средний (среднестатусный), низкий (аутсайдер).

Для определения групповых ценностных ориентаций использовалась *методика определения степени ценностно-ориентационного единства группы* (ЦОЕ) (Кондратьев, Ильин, 2007). В подготовительной части к проведению исследования респондентам было предложено ответить на вопрос «Представьте, что в ваш отдел пришел новый сотрудник. Как Вы считаете, какими качествами он должен обладать, чтобы успешно влиться в ваш коллектив?». На основе ответов респондентов был выделен список из 15 качеств, которыми должен обладать новый сотрудник: ответственность, профессионализм, умение работать в команде, порядочность, обучаемость, исполнительность, коммуникабельность, честность, трудолюбие, чувство юмора, стрессоустойчивость, неконфликтность, позитивное мышление, доброжелательность, отзывчивость. После этого, в рамках исследования участникам было предложено выполнить следующее задание: «Выберите, из списка только 5 качеств, которые, на Ваш взгляд, самые важные для нового сотрудника: отметьте цифрами от 1 до 5 порядок Вашего выбора».

Для изучения организационных ценностей сотрудников была применена *первая часть опросника ценностей Ш. Шварца* в адаптации В.Н. Карандашева (Карандашев, 2004). В соответствии с данным опросником были проанализированы следующие организационные ценности: достижения, безопасность, доброта, самостоятельность, конформность, власть, универсализм, традиции, стимуляция, гедонизм.

В исследовании применялись статистические коэффициенты: критерий углового преобразования Фишера, U-критерий Манна-Уитни.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

РЕЗУЛЬТАТЫ

В рамках исследования была определена неформальная позиция каждого участника исследования в организации. Был установлен «статусный расклад» (23% высокостатусных, 29% среднестатусных и 48% низкостатусных), в значительной степени отличающийся от полученных ранее данных в других типах групп, где было зафиксировано преобладание среднестатусных участников (Сачкова, 2024).

С помощью методики ЦОЕ были выявлены групповые ценностные ориентации у работников с разными неформальными статусами (см. табл. 1). Эти данные были проанализированы в ракурсе приоритетности выборов, т.к. респонденты должны были выбрать только 5 ценностей, проранжировав их по степени значимости.

На первом месте по приоритетности у лидеров оказалась ценность «Ответственность», у аутсайдеров – «Умение работать в команде», а у среднестатусных обе эти ценности. Далее выборы ценностей «расходятся»: у лидеров на второй позиции «Профессионализм», у среднестатусных – «Обучаемость», у аутсайдеров – «Ответственность». На третьем месте у лидеров «Умение работать в команде», у среднестатусных и аутсайдеров – «Профессионализм». На четвертом месте лидеры и аутсайдеры разделяют выбор ценности «Порядочность», у среднестатусных «Стрессоустойчивость». На пятом месте у лидеров «Обучаемость», среднестатусных – «Трудолюбие», аутсайдеры выбрали «Исполнительность».

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

Таблица 1.
Средние значения приоритетности выбора групповых ценностей разностатусными работниками.

Ценности высокостатусных работников	Ценности среднестатусных работников	Ценности низкостатусных работников
Ответственность 19	Ответственность 23,2 Умение работать в команде 23,2	Умение работать в команде 40,6
Профессионализм 17,8	Обучаемость 16,8	Ответственность 36,6
Умение работать в команде 14,4	Профессионализм 16,4	Профессионализм 30,8
Порядочность 13,6	Стрессоустойчивость 13,4	Порядочность 30,2
Обучаемость 13	Трудолюбие 12,8	Исполнительность 22,6
Исполнительность 12,6	Чувство юмора 12 Позитивное мышление 12	Обучаемость 21,8
Коммуникабельность 11,6	Порядочность 11,2	Доброжелательность 19,8
Честность 11,4	Коммуникабельность 10,8	Стрессоустойчивость 18,4
Трудолюбие 11,2	Исполнительность 10	Чувство юмора 18
Чувство юмора 8,6	Честность 7,8	Коммуникабельность 17,8
Стрессоустойчивость 6	Отзывчивость 4,8	Честность 15,8
Неконфликтность 5,8 Позитивное мышление 5,8	Неконфликтность 3,8	Неконфликтность 15,6
Доброжелательность 3,8	Доброжелательность 6	Позитивное мышление 13
Отзывчивость 1,4	-	Трудолюбие 12,8
-	-	Отзывчивость 8

С помощью статистического критерия углового преобразования Фишера была оценена достоверность различий между статусными категориями (см. табл. 2).

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

Таблица 2.
Различия групповых ценностей у разностатусных работников.

Наименование ценности	Статусы			Кого с кем сравнивали		
	Высокий (В)	Средний (С)	Низкий (Н)	В/С	С/Н	В/Н
	%	%	%	φ*эмп	φ*эмп	φ*эмп
Честность	41,2	23,4	30,6	2,05*	-	-
Умение работать в команде	43,1	51,6	58,8	-	-	1,84*
Неконфликтность	15,7	7,8	19,4	-	2,19*	-
Трудолюбие	31,4	29,7	15,7	-	2,14*	2,21*
Порядочность	29,4	23,4	38,9	-	2,14*	-
Доброжелательность	9,8	3,1	21,3	-	3,84**	1,90*

Примечание: * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

В исследовании было обнаружено, что в сравнении с аутсайдерами среднестатусные и лидеры выше оценивают «Трудолюбие»; «Доброжелательность» в наибольшей степени ценится аутсайдерами в сравнении с лидерами и в наименьшей степени важна для среднестатусных; «Честность» наиболее приоритетна для лидеров, чем для среднестатусных; «Умение работать в команде» важнее для аутсайдеров в сравнении с лидерами; в свою очередь «Неконфликтность» и «Порядочность» в большей степени ценятся аутсайдерами, чем среднестатусными. При попарном сравнении остальных ценностей в статусных категориях статистически значимых различий не выявлено.

Таким образом, гипотеза о существовании различий в групповых ценностных ориентациях у сотрудников, имеющих разный интрагрупповой неформальный статус в организации, подтвердилась.

На следующем этапе исследования был проанализирован по степени значимости список из 10 организационных ценностей (см. табл. 3).

*М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева***Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации****Таблица 3.**

Средние значения приоритетности выбора организационных ценностей разностатусными работниками.

Средние значения высокостатусных	Средние значения среднестатусных	Средние значения низкостатусных
Достижения 6,76	Достижения 6,86	Достижения 6,84
Безопасность 6,45	Безопасность 6,50	Доброта 6,78
Доброта 6,35	Доброта 6,43	Безопасность 6,55
Самостоятельность 5,94	Конформность 6,08	Самостоятельность 6,31
Конформность 5,79	Самостоятельность 6,07	Конформность 6,15
Власть 5,29	Универсализм 5,42	Универсализм 5,75
Универсализм 5,24	Власть 5,06	Традиции 5,05
Традиции 4,87	Традиции 4,96	Власть 5,03
Стимуляция 4,79	Стимуляция 4,93	Стимуляция 4,98
Гедонизм 4,32	Гедонизм 4,77	Гедонизм 4,85

Было установлено, что наиболее значимой для всех трех статусных категорий является организационная ценность «Достижения». На втором месте у высоко- и среднестатусных работников находится «Безопасность», а у низкостатусных – «Доброта». На третьем месте у высоко- и среднестатусных работников располагается «Доброта», а у низкостатусных – «Безопасность». Наименее предпочитаемыми ценностями стали «Гедонизм» и «Стимуляция».

На основании полученных данных можно сделать вывод, в целом, о близости организационных ценностей у разных статусных категорий. Для определения значимых различий при выборе организационных ценностей разностатусными работниками применен U-критерий Манна-Уитни (см. табл. 4).

Полученные данные свидетельствуют о том, что низкостатусные работники значительно более привержены ценностям «Универсализм»,

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

«Доброта», «Самостоятельность», чем высокостатусные сотрудники. При этом различий со среднестатусными не было обнаружено, таким образом, вторая гипотеза подтвердилась частично.

Таблица 4.

Различия в выборе организационных ценностей разностатусными работниками.

Ценность	Сравнение статусных категорий	Средний ранг	U Манна-Уитни	Асимп. знач.
Доброта	Высокостатусные со среднестатусными	55,50	1510,500	0,76
		57,40		
	Среднестатусные с низкостатусными	72,11	2484,500	0,06
		86,14		
	Высокостатусные с низкостатусными	67,06	2123,000	0,01**
		83,69		
Универсализм	Высокостатусные со среднестатусными	53,23	1390,000	0,31
		59,44		
	Среднестатусные с низкостатусными	74,28	2612,500	0,16
		84,89		
	Высокостатусные с низкостатусными	64,11	1967,000	0,001**
		85,22		
Самостоятельность	Высокостатусные со среднестатусными	53,25	1391,500	0,36
		59,42		
	Среднестатусные с низкостатусными	77,31	2791,500	0,44
		83,13		
	Высокостатусные с низкостатусными	68,27	2187,500	0,05*
		83,05		

Примечание: *- уровень значимости $p < 0,05$, ** - уровень значимости $p < 0,01$, *** - уровень значимости $p \leq 0,001$.

В соответствии с теорией динамических отношений были проанализированы 2 пары ценностей более высокого порядка (мета-ценности), выражающие интересы группы или индивида (Шварц и др., 2012). В частности, направленность на группу объединяет ценности «Доброта», «Традиции» и «Конформность», а направленность на интересы индивида – ценности «Власть», «Достижения», «Гедонизм», «Стимуляция» и «Самостоятельность» (Лебедева, Татарко, 2009). Далее для выявления различий «направленности интересов» разностатусных работников был применен U-критерий Манна-Уитни (см. табл. 5).

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

При сравнении высоко- и среднестатусных работников статистически значимых различий не было выявлено, а при сравнении высоко- и низкостатусных работников установлено, что аутсайдеры более привержены групповым интересам, что частично подтверждает третью гипотезу.

Таблица 5.

Различия в направленности интересов разностатусных работников.

Направленность интересов	Сравниваемые категории	Средний ранг	U Манна-Уитни	Асимп. знач.
Направленность на интересы группы	Высокостатусные	159,29	12607,000	0,099
	со среднестатусными	176,77		
	Среднестатусные	233,59	25592,000	0,313
	с низкостатусными	246,87		
	Высокостатусные	209,29	20556,500	0,006**
	с низкостатусными	245,32		
Направленность на интересы индивида	Высокостатусные	269,22	36098,000	0,118
	со среднестатусными	290,63		
	Среднестатусные	404,41	74810,000	0,896
	с низкостатусными	402,19		
	Высокостатусные	370,09	62829,000	0,108
	с низкостатусными	397,31		

Примечание: ** - уровень значимости $p \leq 0,01$.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В организации было получено соотношение высокостатусных (23%), среднестатусных (29%) и низкостатусных (48%) сотрудников, которое в значительной степени отличается от данных, полученных ранее при исследованиях, проведенных в группах другого типа (Кутейникова, 2013; Сачкова, Васькова, 2013). Так, типичной для ученических групп является ситуация, когда наиболее многочисленными оказываются среднестатусные участники исследования, а высокостатусные имеют наименьшее процентное выражение от общей численности выборки.

Особое внимание хотелось бы уделить довольно большому количеству низкостатусных работников, что свидетельствует об их низком уровне

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

значимости для остальных сотрудников организации. Похожий статусный расклад был обнаружен исследователями на этапе окончания деятельности студенческой группы (Лисицын, Кондратьев, 2013), когда организовывались неформальные микрогруппы (диады, триады), в которых учащиеся осуществляли межгрупповое взаимодействие. Возможно, в организациях наличие большого количества низкостатусных работников можно также объяснить не столько проблемами в межличностном взаимодействии, сколько особой спецификой деятельности, т.е. наличием разъездного характера работы, который предусматривает единоличное выполнение трудовых функций или взаимодействие в бригаде по 2 человека, что в свою очередь не может обеспечить довольно высокий интрагрупповой статус таких работников внутри структурного подразделения. Вероятным является и то, что в число низкостатусных работников могут попадать «новички», находящиеся на активной стадии адаптации в новом коллективе. Кроме того, необходимо отметить, что исследование проводилось в период окончания продолжительного удаленного режима работы в связи с ограничениями, действующими в пандемию, поэтому люди были лишены «обычного» повседневного общения, что также затрудняет полноценную интеграцию членов групп и налаживание внутригрупповых связей. Однако для подтверждения данных предположений необходимо проведение дополнительного исследования.

При рассмотрении групповых ценностей важно отметить, что у лидеров в приоритете находятся те ценности сотрудника, которые способствуют качественному и эффективному выполнению поставленных профессиональных задач, что также подтверждается в работе Д.В. Каширского с соавторами (Каширский и др., 2018). В то же время у низкостатусных групповой ценностный набор ориентирован на взаимоотношения и налаживание

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

межличностного пространства. Это вероятно объяснимо тем, что высокостатусные работники уже прочно интегрированы в организации, а низкостатусные стремятся «вписаться» в группу и занять более высокое положение. Среднестатусные работники разделяют групповые ценности как высокостатусных, так и низкостатусных работников, что делает их позицию в группе более уравновешенной. Профиль хорошего сотрудника организации, по их мнению, должен включать такие качества, как «Ответственность», «Умение работать в команде», «Обучаемость» и «Профессионализм».

Приоритетность трех организационных ценностей можно объяснить следующим образом: лидерование ценности «Достижения» может быть обусловлено превалированием в каждой из статусных страт мужчин (Леонтьев, 1996). Ценность же «Безопасность» (гармония и стабильность социального порядка), как показывают исследования, более характерна для женщин (Алексеева, Ржанова, 2019), однако в контексте организации может быть значимой и для мужчин, направленных на поддержание стабильности места работы. Ценность «Доброта» отражает просоциальную деятельность направленность ее «носителей», она способствует поддержанию положительных взаимодействий с ближайшим окружением в организации.

Ценности «Доброта» и «Универсализм» наиболее значимы для низкостатусных работников в связи с тем, что данная страта работников при взаимодействии с «вышестоящими» коллегами старается повысить и свое положение через налаживание межличностных отношений. Кроме того, было зафиксировано, что в большей степени направлены на интересы группы также аутсайдеры. При этом низкостатусным работникам не хочется терять свою индивидуальность, и они стремятся быть более независимыми в принятии решений и автономными, о чем говорит наличие в их арсенале не менее значимой ценности «Самостоятельность».

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

Интересно, что по данным исследования Н.В. Муращенковой (Муращенкова, 2021), на первом месте у студентов находится ценность «Благожелательность» («Доброта»), на втором – «Самостоятельность» и на третьем – «Гедонизм». Эти результаты существенно отличаются, возможно, в связи с тем, что выбор ценностей у студенческой молодежи обусловлен их возрастом, социальным статусом и «неустойчивым» положением в обществе, включая профессиональную неопределенность (Алексеева, Ржанова, 2019; Вельмисова, 2019; Магун, Руднев, 2010; Рябкова, 2019). Но эти данные отличаются и от выводов, сделанных при исследовании студентов-менеджеров, у которых «лидирующей» является ценность «Достижения», что совпадает с нашими результатами, однако у менеджеров-профессионалов на первом месте оказывается «Власть», что в свою очередь может быть объяснено тем, что исследуемые в большей степени «увлечены» повышением своей профессиональности (Ковтунович, 2013). В тоже время О.С. Алексеевой и И.Н. Ржановой на разновозрастной выборке в 438 человек было показано, что наиболее значимыми являются «Универсализм», «Доброта» и «Безопасность», а наименее важными «Конформность», «Стимуляция» и «Власть» (Алексеева, Ржанова, 2019). Таким образом, можно зафиксировать факт того, что иерархия ценностей может существенно различаться у представителей разных социальных групп.

Важно отметить, что групповой и организационный ценностные наборы работников вне зависимости от их неформальной статусной позиции соответствует миссии компании и три лидирующие организационные ценности («Достижения», «Доброта» и «Безопасность») имеют просоциальный характер. Однако, несмотря на весь спектр характеристик исследуемых, удовлетворяющий требованиям генеральной совокупности, с экстраполяцией результатов данного исследования на другие группы в организациях,

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

возможно, не стоит торопиться в связи с тем, что полученные данные могут отражать особенности конкретной организации, обусловленные определенной деятельностью, и не иметь схожих результатов на других выборках.

ВЫВОДЫ

1. В организации самыми малочисленными являются высокостатусные, а наиболее многочисленными низкостатусные сотрудники. Подобное структурирование может приводить к дисбалансу ценностного «набора» и задавать определенную направленность групповой динамике внутри организации.

2. Наиболее существенны различия в групповых ценностях у низкостатусных сотрудников в сравнении с высоко- и среднестатусными. При этом ценности лидеров и среднестатусных в большей степени связаны с ориентацией на качественное и эффективное достижение поставленных задач, а у аутсайдеров выражена направленность на укрепление межличностных отношений в своем подразделении в процессе профессиональной деятельности.

3. Ценности, отражающие просоциальную направленность деятельности организации в целом, значимы для всех работников. Однако для высоко- и среднестатусных сотрудников важнее ценности «Достижения» и «Безопасность», а для низкостатусных – «Самостоятельность» и «Универсализм».

4. Низкостатусные работники ориентированы на поддержку интересов группы в большей степени, чем высокостатусные, что обусловлено решением актуальной для них задачи – поиском более благополучного положения среди коллег.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы для консультирования администрации компании и руководителей разных уровней

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

для более глубокого понимания механизмов внутригруппового взаимодействия сотрудников, а также при «ротации кадров».

В перспективе интерес могли бы представить изучение особенностей ценностно-ориентационного единства и выявление уровня сплоченности сотрудников как внутри статусных подгрупп, так и в подразделениях организации в целом. Кроме того, несомненно, требуют расширения данные, которые необходимо получить в компаниях и на предприятиях, ведущих профессиональную деятельность в других отраслях экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Алексеева О.С., Ржанова И.Е.* Ценности и их связь с базовыми чертами личности // Психологические исследования. 2019. Т. 12. № 63. С. 10.
- Вельмисова Д.В.* Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2019.
- Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И., Кошелева Н.В.* Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85-21.
- Караблина В.И., Пахомова А.А.* Влияние конгруэнтности ценностей кандидата и организации на подбор персонала // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 51-73.
- Кабалина В.И., Решетникова К.В.* Ценности Российских менеджеров и корпоративные ценности // Российский журнал менеджмента. 2014. Т. 12. № 2. С. 37-66.
- Карандашев В.Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
- Каширский Д.В., Макота Е.М., Сабельникова Н.В.* Структура мотивации трудовой деятельности современного российского руководителя (на материале исследования менеджеров среднего звена, работающих в банковской сфере) // Психологические исследования. 2020. Т. 13. № 72. С. 2-27.
- Кисельникова Н.В.* Методологические проблемы измерения ценностей и ценностно-ориентированного поведения человека // Социальная психология и общество. 2021. Т.12. № 4. С. 20-33.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

- Ковтунович М.Г.* Анализ жизненно-смысловых ценностей студентов-менеджеров и менеджеров-профессионалов // Социально-экономические и психологические проблемы управления: Сборник научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, Московский городской психолого-педагогический университет, 23-25 апреля 2013 г. / Под общей ред. М.Г. Ковтунович. Часть 1. М.: МГППУ, - 2013. URL: https://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63126.shtml (дата обращения: 06.10.2024).
- Кондратьев М.Ю.* Методический алгоритма определения интегрального внутригруппового статуса члена контактного сообщества // Социальная психология и общества. 2014. № 3. С. 125-141.
- Кондратьев М.Ю., Ильин В.А.* Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007.
- Кутейникова В.Д.* Взаимосвязь системы ценностных ориентаций старших подростков со статусным положением в ученической группе // Психологическая наука и образование. 2013. Т. 5. № 2. С. 68-80.
- Лебедева Н.М., Татарко А.Н.* Культура как фактор общественного прогресса. М.: ЗАО «Юстицинформ», 2009.
- Леонтьев Д.А.* От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 1996. № 4. С. 35-44.
- Лисицын В.А., Кондратьев М.Ю.* Особенности межгруппового и межличностного взаимовосприятия разностатусных студентов-первокурсников, третьекурсников и пятикурсников // Социальная психология и общество. 2013. № 3. С. 84-101.
- Лисовская А.Ю., Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф.* Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 93-112.
- Магун В.С., Руднев М.Г.* Международные сравнения базовых ценностей российского населения и динамика процессов социализации // Образовательная политика. 2010. № 9-10(47-48). С. 65-72.
- Муравьева О.И., Мацута В.В., Ерлыкова Ю.Н.* Ценностные ориентации предпринимателей малых и крупных городов // Сибирский психологический журнал. 2013. № 48. С. 102-110.
- Муращенкова Н.В.* Взаимосвязь ценностей и эмиграционных намерений студенческой молодежи г. Смоленск // Социальная психология и общество. 2021. Т. 12. № 1. С. 77-93.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

- Неврюев А.Н., Сычев О.А., Сариева И.Р.* Чем гордится и чего стыдится молодежь в России? Роль базовых индивидуальных ценностей // Социальная психология и общество. 2021. Т. 12. № 3. С. 38-58.
- Роу Р., Ван Ден Берг П.* Подбор персонала в Европе: контекст, перспективы и программа исследований // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 39-66.
- Рябкова Л.А.* Ценностные ориентации личности в процессе карьерного роста: Автореф. дисс. ... канд. социалог. наук. Тюмень, 2019.
- Сачкова М.Е.* Психология среднестатусного учащегося: монография. М.: Изд-во Юрайт, 2024.
- Сачкова М.Е., Васькова О.В.* Взаимосвязь статусной дифференциации и сплоченности в ученических группах старших подростков // Социальная психология и общество. 2013. № 1. С. 92-102.
- Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова С.Д., Лунатова А.С.* Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т.9. № 1. С. 43-70.
- Garza A.S., Morgeson F.P.* Exploring the link between organizational values and human resource certification // Human Resource Management Review. 2012. V. 22. P. 271-278.
- Kang J.Y., Lee M.K, Fairchild E.M., Caubet S.L., Peters D.E., Beliles G.R., Matti L.K.* Relationships Among Organizational Values, Employee Engagement, and Patient Satisfaction in an Academic Medical Center // 2019 Mayo Foundation for Medical Education and Research. Published by Elsevier Inc. Open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) in Mayo Clin Proc Inn Qual Out. 2020. 4(1):8-20.
- Parks-Leduc L., Feldman G., Bardi A.* Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis // Personality and Social Psychology Review. 2015. V. 19(1). P. 3-29.

BIBLIOGRAFICHESKIJ SPISOK

- Alekseeva O.S., Rzhanova I.E.* Cennosti i ih svyaz' s bazovymi chertami lichnosti // Psihologicheskie issledovaniya. 2019. T. 12. № 63. S. 10.
- Vel'misova D.V.* Cennostno-motivacionnye smysly rabotnikov finansovo-kreditnoj sfery v kontekste modernizacii obshchestvennyh otnoshenij: Avtoref. diss. ... kand. psiholog. nauk. SPb., 2019.
- Ivanova T.YU., Leont'ev D.A., Osin E.N., Rasskazova E.I., Kosheleva N.V.* Sovremennye problemy izucheniya lichnostnyh resursov v professional'noj deyatel'nosti // Organizacionnaya psihologiya. 2018. T. 8. № 1. S. 85-21.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

- Karablina V.I., Pahomova A.A. Vliyanie kongruentnosti cennostej kandidata i organizacii na podbor personala // Organizacionnaya psihologiya. 2014. T. 4. № 4. S. 51-73.
- Kabalina V.I., Reshetnikova K.V. Cennosti Rossijskikh menedzherov i korporativnye cennosti // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2014. T. 12. № 2. S. 37-66.
- Karandashev V.N. Metodika SHvarca dlya izucheniya cennostej lichnosti: koncepciya i metodicheskoe rukovodstvo. SPb.: Rech', 2004.
- Kashirskij D.V., Makota E.M., Sabel'nikova N.V. Struktura motivacii trudovoj deyatel'nosti sovremennogo rossijskogo rukovoditelya (na materiale issledovaniya menedzherov srednego zvena, rabotayushchih v bankovskoj sfere) // Psihologicheskie issledovaniya. 2020. T. 13. № 72. S. 2-27.
- Kisel'nikova N.V. Metodologicheskie problemy izmereniya cennostej i cennostno-orientirovannogo povedeniya cheloveka // Social'naya psihologiya i obshchestvo. 2021. T.12. № 4. S. 20-33.
- Kovtunovich M.G. Analiz zhiznenno-smyslovyyh cennostej studentov-menedzherov i menedzherov-professionalov // Social'no-ekonomicheskie i psihologicheskie problemy upravleniya: Sbornik nauchnyh statej po materialam I (IV) Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Moskovskij gorodskoj psihologo-pedagogicheskij universitet, 23-25 aprelya 2013 g. / Pod obshchej red. M.G. Kovtunovich. CHast' 1. M.: MGPPU, - 2013. URL: https://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63126.shtml (data obrashcheniya: 06.10.2024).
- Kondrat'ev M.YU. Metodicheskij algoritma opredeleniya integral'nogo vnutrigruppovogo statusa chlena kontaktnogo soobshchestva // Social'naya psihologiya i obshchestva. 2014. № 3. S. 125-141.
- Kondrat'ev M.YU., Il'in V.A. Azbuka social'nogo psihologa-praktika. M.: PER SE, 2007.
- Kutejnikova V.D. Vzaimosvyaz' sistemy cennostnyh orientacij starshih podrostkov so statusnym polozheniem v uchenicheskoy gruppe // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. 2013. T. 5. № 2. S. 68-80.
- Lebedeva N.M., Tatarko A.N. Kul'tura kak faktor obshchestvennogo progressa. M.: ZAO «YUsticinform», 2009.
- Leont'ev D.A. Ot social'nyh cennostej k lichnostnym: sociologenez i fenomenologiya cennostnoj regulyacii deyatel'nosti // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psihologiya. 1996. № 4. S. 35-44.
- Lisicyn V.A., Kondrat'ev M.YU. Osobennosti mezhhgruppovogo i mezhlchnostnogo vzaimovospriyatiya raznostatusnyh studentov-pervokursnikov, tret'ekursnikov i pyatikursnikov // Social'naya psihologiya i obshchestvo. 2013. № 3. S. 84-101.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

- Lisovskaya A.YU., Kosheleva S.V., Sokolov D.N., Denisov A.F. Osnovnye podhody k ponimaniyu blagopoluchiya sotrudnika: ot teorii k praktike // Organizacionnaya psihologiya. 2021. T. 11. № 1. S. 93-112.
- Magun V.S., Rudnev M.G. Mezhdunarodnye sravneniya bazovyh cennostej rossijskogo naseleniya i dinamika processov socializacii // Obrazovatel'naya politika. 2010. № 9-10(47-48). S. 65-72.
- Murav'eva O.I., Macuta V.V., Erlykova YU.N. Cennostnye orientacii predprinimatelej malyh i krupnyh gorodov // Sibirskij psihologicheskij zhurnal. 2013. № 48. S. 102-110.
- Murashchenkova N.V. Vzaimosvyaz' cennostej i emigracionnyh namerenij studencheskoj molodezhi g. Smolensk // Social'naya psihologiya i obshchestvo. 2021. T. 12. № 1. S. 77-93.
- Nevryuev A.N., Sychev O.A., Sarieva I.R. Chem gorditsya i chego styditsya molodezh' v Rossii? Rol' bazovyh individual'nyh cennostej // Social'naya psihologiya i obshchestvo. 2021. T. 12. № 3. S. 38-58.
- Rou R., Van Den Berg P. Podbor personala v Evrope: kontekst, perspektivy i programma issledovanij // Organizacionnaya psihologiya. 2012. T. 2. № 3. S. 39-66.
- Ryabkova L.A. Cennostnye orientacii lichnosti v processe kar'ernogo rosta: Avtoref. diss. ... kand. socialog. nauk. Tyumen', 2019.
- Sachkova M.E. Psihologiya srednestatusnogo uchashchegosya: monografiya. M.: Izd-vo YUrajt, 2024.
- Sachkova M.E., Vas'kova O.V. Vzaimosvyaz' statusnoj differenciacii i splochnosti v uchenicheskikh gruppah starshih podrostkov // Social'naya psihologiya i obshchestvo. 2013. № 1. S. 92-102.
- SHvarc SH., Butenko T.P., Sedova S.D., Lipatova A.S. Utochnennaya teoriya bazovyh individual'nyh cennostej: primenenie v Rossii // Psihologiya. ZHurnal Vysshej shkoly ekonomiki. 2012. T.9. № 1. S. 43-70.
- Garza A.S., Morgeson F.P. Exploring the link between organizational values and human resource certification // Human Resource Management Review. 2012. V. 22. P. 271-278.
- Kang J.Y., Lee M.K., Fairchild E.M., Caubet S.L., Peters D.E., Beliles G.R., Matti L.K. Relationships Among Organizational Values, Employee Engagement, and Patient Satisfaction in an Academic Medical Center // 2019 Mayo Foundation for Medical Education and Research. Published by Elsevier Inc. Open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) in Mayo Clin Proc Inn Qual Out. 2020. 4(1):8-20.
- Parks-Leduc L., Feldman G., Bardi A. Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis // Personality and Social Psychology Review. 2015. V. 19(1). P. 3-29.

М.Е. Сачкова, Ю.И. Лазарева

Особенности ценностных ориентаций сотрудников с разным неформальным статусом в организации

SPECIFICITIES OF VALUE ORIENTATIONS AMONG EMPLOYEES WITH VARIOUS INFORMAL STATUS IN THE ORGANIZATION

M.E. Sachkova*, Y.I. Lazareva**

*Sc.D. (psychology), professor, department of theoretical foundations of social psychology, FSFEE HE «Moscow State Psychological and Pedagogical University», , 29, Sretenka str., Moscow, 127051; professor, department of general psychology, FSFEE HE «Institute of Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration»; 82, Vernadsky av., Moscow, 119571; e-mail: sachkova@list.ru

**M.S. (psychology), head of documentation department of United Energy Company; 8, Raushskaya nab., Moscow, 115035; e-mail: jlazareva81@mail.ru

Summary. The relevance and novelty of the presented empirical study are determined by the absence of scientific data on the specifics of value orientations among employees with high, middle or low informal integral status in an organization. The purpose of the study was to identify the specificities in differences of value orientations among employees with various statuses in a modern organization. The main hypothesis set forth stated there were differences in group and organizational value orientations among employees with various informal status and a number of sub-hypotheses regarding similarity of value orientations among high- and middle status employees and different set of values among low status ones, as well as on the subject of the outsiders' personality orientation to the group interests. Using the methodology of value-orientation unity group values were identified, organizational values were studied by the S. Schwartz questionnaire. In accordance with the theory of dynamic relations and meta-value analysis, differences in the "interest orientation" of various status workers were identified. During group values analysis it was noted that leaders prioritize employee values contributing to the high-quality and effective fulfillment of the assigned professional tasks, while low status group values were focused on relationships and establishing interpersonal space. Middle status workers shared the group values of both high status and low status workers, which makes their position in the group more balanced. The results of this study can be used to advise managers at various levels, including questions on conflict resolution and staff rotation.

Keywords: value orientations, group and organizational values, intragroup informal status, leaders, outsiders, middle status employees, group or individual interest orientation.