

Ценностные конфликты в сфере трудовой занятости

Леонова Ирина Сергеевна

Аспирант

Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского,

Социологический факультет, Нижний Новгород, Россия

E-mail: irina_leonova@list.ru

Характерный для современной России период социально-экономических изменений открывает новые возможности для исследования проблемы регуляции социального поведения человека, в том числе в сфере трудовой занятости, ситуациях отсутствия или потери места работы. Для феномена безработицы и связанного с ним состояния безработности важным контекстом является парадигма управления, сложившаяся на месте учебы или работы и проявляющаяся в их организационной культуре (ОК). В отличие от социалистического периода организационная жизнь современных предприятий характеризуется множественной парадигмальностью. Это позволяет рассмотреть влияние разных парадигм управления, в основе которых лежат специфические системы ценностей, выполняющие функцию социального контроля, на трудовые установки человека. Проведено исследование с целью выявить ценностные установки в отношении желательного места работы у неработающих и работающих студентов, успешных работников частных предприятий и безработных граждан, стоящих на учете в службах занятости населения. Каждая группа представлена 20 респондентами, всего 80 человек, все респонденты экономических специальностей. Методологическую основу работы составили концепция ценностного конфликта как барьера социально-экономического развития Л.Н.Захаровой [1] и ценностно ориентированная типология организационных культур К.Камерона и Р.Куинна [2].

Выводы: 1. Ценности ОК места учебы и работы являются средствами социального контроля и в силу инерционности действия могут являться в период социально-экономических изменений препятствием экономического развития и перспективного трудоустройства. Инерционная сила этих ценностей настолько высока, что безработные граждане, потерявшие работу в условиях иерархически-клановой модели, ценностно ориентированы получить работу на предприятии с еще более выраженными клановыми и менее выраженными рыночными ценностями, чем на последнем рабочем месте. Желательное усиление инновационности не может рассматриваться как перспективное в условиях доминирующей ценности отношений, поскольку кланово-адхократические модели в реальности оказываются псевдоинновационными. К безработным близки неработающие студенты, так же желающие на будущем месте работы иметь кланово-иерархическую модель ОК, идентичную вузовской модели. 2. Успешные работники перспективных предприятий определяют ОК своих предприятий как иерархически-рыночную. Они полагают желательным усиление инновационного компонента в ОК, удержание на достаточно высоком уровне рыночного компонента, некоторое сокращение иерархического и усиление кланового компонента. Такие ценностные тенденции значительно более адекватны потребностям развивающейся экономики, хотя недостаточным представляется присутствие ценности инноваций. Работающие студенты по своим ценностным ориентациям близки успешным работникам частных предприятий. 3. Результаты исследова-

ния показывают наличие выраженных конфликтов между ценностями инновационно-рыночной парадигмы управления, определяющей успешность модернизационных процессов в экономике, и ценностями значительной части потенциальных и реальных работников, являющихся приверженцами дореформенных ценностей. Если проранжировать группы респондентов по остроте ценностного конфликта, то порядок по возрастанью будет следующий: успешные работники, работающие студенты, неработающие студенты, безработные. 4. Для снятия ценностного конфликта менеджменту вузов рекомендуется осуществлять предварительную экспертизу систем управления и организационной культуры предприятий, рассматриваемых как базы производственной практики студентов, и обеспечивать ее на предприятиях, имеющих выраженный вектор инновационного развития и организационную культуру рыночного или рыночно-адхократического типа. Службам занятости населения целесообразно совершенствовать психологическую подготовку безработных граждан с целью обеспечения их ценностной ориентированности в соответствии с требованиями систем управления перспективных предприятий.

Литература

1. Захарова Л.Н. Психологические стереотипы в управлении как барьеры социально-экономического развития России: пути воспроизведения и преодоления // *Общественная мысль* / Под ред. А.Владиславлева, В.Никонова. М.: Форум 2007. С. 118-131.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер. 2001. 311с.