

**A.K. Balabayeva<sup>1\*</sup>, A.A. Kasimzhanova<sup>2</sup>, T.V. Chernikova<sup>3</sup>, O.Kh. Aimaganbetova<sup>4</sup>**

<sup>1,2</sup>“Turan” University, Almaty, Kazakhstan;

<sup>3</sup>Volgograd’s State Social Pedagogical University, Volgograd, Russian Federation;

<sup>4</sup>Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

\*E-mail: askpsy@mail.ru

## **ANALYSIS OF THE RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH OF VALUE ORIENTATIONS OF THE PERSONNEL ON THE EXAMPLE OF PHARMACEUTICAL COMPANIES**

**Annotation.** The article presents the results of ascertaining experiment to study the value-motivational orientations personnel pharmaceutical companies. Taking place in the Republic of Kazakhstan and the world global processes of transformation values, meanings revaluation causes continuing interest of researches. The problem of studying the motives, as the basis of value-semantic sphere of the individual person and the group as a whole sheds light on the factors retaining staff in the company, taking into account the psychological characteristics of small groups. Value - oriented activity is the motivation of staff to deal effectively with the difficulties that can undermine the psychological climate of the collective. In the scientific literature there was a particular shortage of empirical studies considering the study of values and motivation of personnel of modern commercial companies that make up the largest employers formation.

This article presents some results of the ascertaining experiment to study the value - motivational orientations personnel pharmaceutical companies.

**Key words:** value orientation, the dominant type of motivation, training and development of staff and managers of the company.

УДК 159.9

**A.K. Балабаева<sup>1\*</sup>, A.A. Касымжанова<sup>2</sup>, T.B. Черникова<sup>3</sup>, O.X. Аймаганбетова<sup>4</sup>**

<sup>1,2</sup>Университет «Туран», г. Алматы, Казахстан;

<sup>3</sup>Волгоградский государственный социально-педагогический университет, г. Волгоград,  
Российская Федерация;

<sup>4</sup>Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан

## **АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ФАРМАКОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ**

**Аннотация.** В статье представлены результаты констатирующего эксперимента по изучению ценностно - мотивационных ориентаций персонала фармакологической компании.

Происходящие в Республике Казахстан и мире глобальные процессы трансформации ценностных ориентиров, переоценки смыслов вызывают неослабевающий интерес исследователей. Проблема изучения мотивов, как основы ценностно - смысловой сферы отдельно взятой личности и группы в целом позволяет пролить свет на факторы удержания персонала в компании, с учётом психологических особенностей развития малых групп. Ценностно-ориентационная активность есть мотивация персонала эффективно решать возникающие трудности, которые могут пошатнуть психологический климат коллектива.

В научной литературе возник специфический дефицит эмпирических исследований, рассматривающих изучение ценностей и мотивов персонала современных коммерческих компаний, составляющих большой пласт работодателей.

В качестве метода исследования выступает авторская анкета измерения ценностных ориентаций персонала коммерческой компании. По результатам исследования было выявлено, что наиболее значимыми ценностями для персонала компании являются «перспективы развития компании» и «содержание выполняемой работы». В случае поддержания руководителем группы данный круг ценностей персонал компании будет стремиться к активно - деятельностному решению возникающих трудностей.

**Ключевые слова:** аксиологический потенциал персонала, ценностные ориентации, доминирующий тип мотивации, обучение и развитие персонала и управляющих компаний.

Изучение групповой системы ценностей в рамках психологии указывает на неоспоримость факта влияния ценностей на жизнедеятельность малой группы. Взаимосвязь ценностей и интенсивность их влияния на групповую динамику указывает на детерминанты поведения людей в группе и соответственно на доминирующий тип мотивации.

Современная стратегия прогрессивного развития общества базируется на тезисе «обучение через всю жизнь». Следовательно, обучение персонала предприятий и организаций становится не эпизодическим мероприятием, возникающим стихийно, а закономерным процессом, таким же существенным, как и производственный. Знание групповой системы ценностей будет играть преопределяющую роль при формировании программы обучения, мотивирования и управления персоналом.

Путь к эффективной профессиональной деятельности личности лежит через возможность действовать с учетом имеющейся у человека системы ценностей. Соответствие групповой системы ценностей индивидуальным ценностям человека позволяет не просто повысить эффективность его труда, но и увеличивает его субъективную удовлетворённость. При каких созданных для персонала условиях возрастает ценностно-ориентационная активность? Как протекает процесс формирования устойчивых ценностных ориентаций? Вот круг интересов, который волнует нас сейчас.

Изучив современные отечественные и зарубежные методики измерения удовлетворённость персонала созданными условиями внутри компании, мы не обнаружили методику, которая позволяет измерить ценностные ориентации и мотивацию персонала одновременно, как потенциала группы. Диагностический инструмент для анализа ценностей малых трудовых групп представляет собой опросник, состоящий из девяти вопросов. Производится замер двух групп основных критериев, распределенных по шкалам.

В частности, в центре индивидуальной и бизнес - психологии «Кокжиек» этапы разработки и внедрения анкеты исследования ценностей персонала охватывают период с 2013 по 2017 годы. Первый этап (2013 год) включает следующие действия: актуализация базы данных клиентов компаний для оценки лояльности и групповых ценностей сотрудников. Второй этап (2013 -2014 годы) разработка показателей групповых ценностей персонала и структурно - функциональной модели формирования аксиологического потенциала личности, как части группы, который включает в себя эмоционально - мотивационный и результативно - деятельностный компоненты (Таблица 1), в соответствии с которыми были выделены критерии оценки. Третий этап (2014 - 2015 годы) - заключение договоров с компаниями для проведения исследования. Четвертый этап (2015 - 2017 годы) - проведение исследований и апробация методики.

Таблица 1 - Критерии и показатели аксиологического потенциала сотрудников компании

Критерий	Показатели
Эмоционально - мотивационный	психологический климат в компании, возможность профессиональной реализации, карьерный рост
Результативно - деятельностный	перспективы развития компании, эффективность управленческой деятельности, оплата труда, содержание выполняемой работы, социальный пакет, условия труда

Цель настоящего исследования: изучить ценностные ориентации персонала коммерческой компании.

Объект исследования: сотрудники фармакологической компании «Медсервис» г.Алматы

Предмет исследования: ценностные ориентации сотрудников фармакологической компании.

Исследовательскую группу составили 65 сотрудников фармакологической компании (в том числе 26 мужчин и 39 женщин).

Ход исследования. Опрос персонала фармакологической компании проводился одновременно со всеми сотрудниками. Каждому из сотрудников был предложен чистый бланк анкеты для заполнения. Время на заполнение не было ограничено. Процесс анкетирования носил анонимный характер.

Результаты исследования представлены на графике 1.

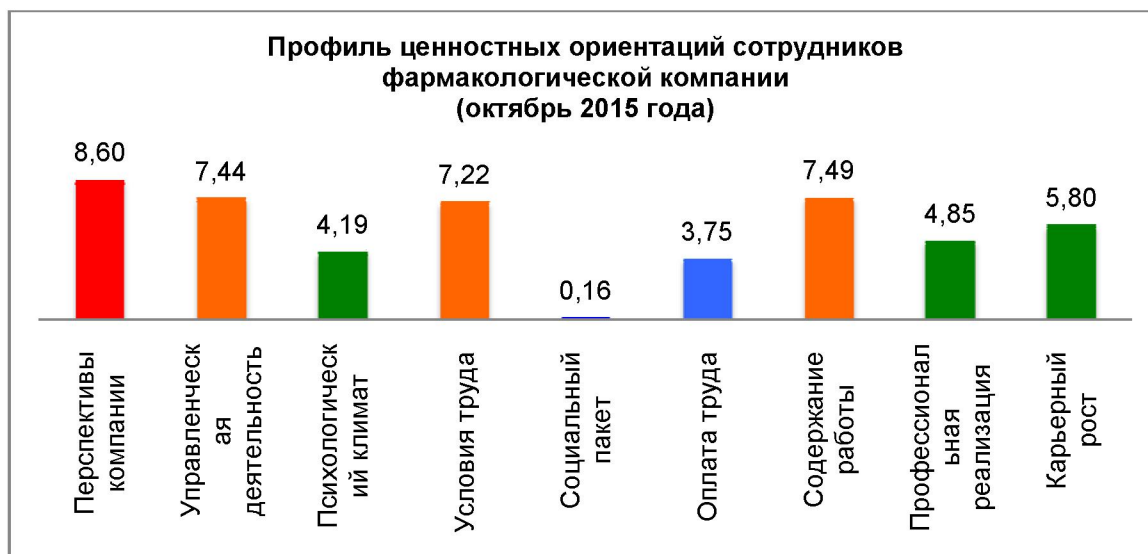


График 1 - Ценности сотрудников фармакологической компании

По результатам исследований было выявлено, что наиболее значимой ценностью для группы сотрудников является «перспективы развития компании». Далее следуют ценности «содержание работы», «эффективность управленческой деятельности», «условия труда». Затем «карьерный рост», «профессиональная реализация», «психологический климат». И на последнем месте «оплата труда» и «социальный пакет». Итоги ранговой корреляции представлены в таблице 2.

Ценностное самоопределение – это процесс, в котором отдельный сотрудник осуществляет выбор на основе осознания и соотнесения своих потребностей, возможностей и способностей с общественными запросами, что определяется системой его ценностных ориентаций. Исходя из результатов исследования, можно проследить, что результатом внутреннего взаимодействия в компании сложилась система ценностей приоритетом, в которой является результативно - деятельностный потенциал сотрудников.

Таблица 2 –Ранговое распределение ценностей сотрудников фармакологической компании

Ценности	Ранговый показатель
Перспективы развития компании	1
Содержание выполняемой работы	2
Управленческая деятельность	3
Условия труда	4
Карьерный рост	5
Профессиональная реализация	6
Психологический климат в коллективе	7
Оплата труда	8
Социальный пакет	9

Отметим, что ранг той или иной ценности определяется степенью вовлеченности в определенную сферу, в данном случае в результативно -деятельностную. Приведенные данные указывают на формирование активно -деятельностного типа мотивации, то есть сотрудники будут активно разрешать возникающие трудности, при условии понимания и четкого видения перспектив развития компании.

Таким образом, проведенное исследование позволило изучить содержание и структуру ценностных ориентаций сотрудников фармакологической компании. Ранговое распределение свидетельствует о том, что в большинстве своем сотрудники ориентированы на ценности результативно - деятельностного аксиологического потенциала. Для сотрудников на момент исследования не были сильно выражены ценности эмоционально-мотивационного спектра. Возможно, это результат формирования внутренней групповой системы ценностей, основу которой составляет корпоративная культура, а возможно это результат социокультурной динамики общественного настроения. При формировании программы обучения персонала данной фармакологической компании необходимо учитывать ориентированность сотрудников на

сохранение автономии. Низкую заинтересованность в комфортном взаимодействии внутри коллектива и высокое стремление к избеганию неопределённых ситуаций.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Мамедова Ж.С. взаимосвязь ценностных ориентаций и временной перспективы личности: автореф. диссерт... канд.психол.наук:19.00.01.-М,2007.
- [2] Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2011. – 512с.
- [3] Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. Учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования.- 2 изд., перераб. и доп. М.: Высшая школа, 2004.- 174 с.

#### REFERENCES

- [1] Mamedova Zh.S. Correlation of value orientations and personality time perspective: avtireffer. dissert... PhD:19.00.01.-M., 2007.
- [2] Shevandrin N.I. Psychognosis, correction and personal development: Textbook. for students. Executive. Proc. Institutions. - 2nd ed. - M.: Humanity. Ed. VLADOS Center, 2011. – 512p.
- [3] Platonov K.K. Concise dictionary of the system of psychological concepts. Teaching aid for studies. institutions of professionally and technically education.- 2nd ed., rev. and ext.

ӘОЖ: 159.9

**А.К. Балабаева<sup>1</sup>, А.А. Қасымжанова<sup>2</sup>, Т.В. Черникова<sup>3</sup>, О.Х. Аймағанбетова<sup>4</sup>**

<sup>1,2</sup>Туран университеті, Алматы қ., Қазақстан;

<sup>3</sup>Волгоград мемлекеттік әлеуметтік педагогикалық университеті, Волгоград, РФ;

<sup>4</sup>Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Алматы қ., Қазақстан

#### **ФАРМАКОЛОГИЯЛЫҚ КОМПАНИЯНЫ ӨРНЕК РЕТІНДЕ ҚОЛДАНА ОТЫРЫП ОНЫҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ БАҒДАР ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫН ЭМПИРИЯЛЫҚ ЗЕРТЕУЛЕРІНІҢ САРАЛАУ НӘТИЖЕСІ**

**Аннотация.** Мақалада Фармакологиялық компания қызметкерлерінің құндылықты-уәждану бағдарларын зерттеудің констатациялық сараптаманың нәтижелері ұсынылған.

Қазақстан Республикасында және дүние жүзінде болып жатқан құндылықтар бағдарларының өзгеруі, қайтабағалану мәні Зерттеушілердің әлсіремейтін қызығушылығын тудырады. Алынған жеке тұлғаның және топтың құндылықты - мағыналық сфераның негіздері ретінде себептерді зерттеу проблемасы, кіші топтарды дамытудың психологиялық ерекшеліктерін ескере отырып, компанияда қызметкерлерді ұстап қалу себепші шарттарға жарық түсіруге жағдай жасайды. Құндылықты-бағдарланған белсенділік бұл, ұжымда пайда болатын қиыншылықтарды тиімді шешу, ал бұл қиыншылықтар өз бетіне ұжымның психологиялық ауасын теңселтуге алып соғуы мүмкін.

Жұмысберушілердің үлкен санын құраған, бүгінгі коммерциялық компанияларда жұмыс істейтін қызметкерлердің құндылықтар мен себептер зерттеулерін қарастыратын, ғылыми әдебиеттерде эмпириялық зерттеулерге ерекше тапшылық пайда болды.

Коммерциялық компанияларда жұмыс істейтін қызметкерлердің құндылықты бағдарларын өлшей алатын зерттеу әдісі ретінде авторлық анкеталар орын алады. "Жасалатын жұмыстың мазмұны" және "компанияның даму ықтималдылығы" компания қызметкерлері үшін аса маңызды құндылықтар екені, зерттеу нәтижесінде белгілі болды. Осы құндылықтар шеңберіне топ басшысы қолдаушылық білдірген жағдайда, компания қызметкерлері туындайтын қиыншылықтардың белсенді - жігерлі шешіміне ұмтылады.

**Тірек сөздер:** қызметкерлердің аксеологиялық әлеуеті, құндылықтар бағдары, басымды уәж түрі, компания басқарушылардың және қызметкерлердің дамуы және оқытылуы.