

Концепция ценностного менеджмента

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Максимова Александра Максимовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

E-mail: Maximova93@inbox.ru

Вследствие особенностей развития современной экономики и всего общества в целом к организациям предъявляются все более жесткие требования, из-за чего компании все чаще сталкиваются с проблемой поддержания конкурентноспособности. Не терять экономической выгоды и поддерживать свою конкурентноспособность лишь при помощи инновационной продукции или активного маркетинга на современном рынке становится все труднее. Поэтому руководству организаций нужно быть инновационными не только в процессах производства, но и в управленческих процессах. Тут подразумевается тенденция увеличения внимания к развитию таких элементов организации, как человеческий капитал и организационная культура. Именно в этом направлении менеджмента все больше двигаются современные успешные организации.

Среди известных на сегодняшний день видов менеджмента наибольший интерес к индивидуальным характеристикам личности и их влиянию на профессиональную деятельность уделяется в концепции ценностного управления или ценностно-ориентированном управлении организацией. Поэтому этот вид менеджмента сегодня и становится все более актуальным.

Ценностное управление организацией - это такой тип управления, в основе которого лежат общие, согласованные и разделяемые всеми сотрудниками ценностные приоритеты [3]. Ценности тут являются истинным боссом компании [1]. В соответствии с этим все сотрудники в любой ситуации при принятии решения должны руководствоваться ценностями организации.

Именно ценности, с точки зрения этой концепции, является регулятором поведения сотрудника. Ценности служат базовой единицей корпоративной культуры, так как все отношения, взаимодействия, механизмы управления в организации, которые по своей сути и являются корпоративной культурой, основываются на корпоративных ценностях. Поэтому можно сказать, что главный инструмент ценностного управления - корпоративная культура, которая является носителем корпоративных ценностей.

Говоря о ценностях корпоративной культуры, можно определить ценности как желательное, целевое событие, так как личность всегда оценивает и занимает какую-либо позицию относительно всех элементов окружающей ее среды [2]. В данном случае ценности играют роль стимула, необходимого для любого взаимодействия. Этим объясняется значимость корпоративных ценностей в организации в контексте концепции ценностного управления.

К. Бланшар и М. О'Коннор описали схему реализации ценностного управления, которая состоит из трех стадий:

1. Определение миссии и ценностей. На начальной стадии необходимо определить предназначение, миссию компании, заключающиеся в видении будущего компании. После выбора миссии, исходя из нее, необходимо определить будущие ценности организации. В процесс выбора нужно вовлечь как можно больше членов организации, чтобы каждый чувствовал свой вклад и был максимально согласен с выбранными ценностями.

2. Внедрение миссии и ценностей. На этой стадии очень важно донести до всех сотрудников смысл ценностей компании и объяснить, каким образом они теперь должны любые свои действия согласовывать с этими ценностями.

3. Настройка повседневной деятельности в соответствии с миссией и ценностями. На последней стадии производится постоянный контроль за соблюдением ценностей. Большое значение имеет обратная связь, сотрудники должны оценивать работу друг друга и по результатам такой оценки меняться в лучшую сторону. Для того, чтобы концепция работала, сотрудникам необходимо осознать, каких личных целей они могут достичь в соответствии с ценностями компании. Это способствует высокому уровню вовлеченности сотрудников, что повышает эффективность работы всей компании [1].

После выяснения сути концепции ценностного управления и определения способов ее достижения выделим положительные стороны данного вида менеджмента:

Система управления общими ценностями организации повышает командный дух среди сотрудников, чья деятельность направлена на достижение общей цели.

2. Принципы ценностного управления способствуют повышению уровня доверия и понимания между сотрудниками, в связи с чем появляется возможность менее жестко контролировать персонал, а освободившееся из-за этого время потратить на другие важные проблемы организации.

3. Такой ослабленный контроль за сотрудниками дает возможность им проявлять инициативу и свои творческие способности, что способствует инновационному развитию компании в целом, а это сегодня неотъемлемый критерий конкурентоспособности организации.

4. Построение организационной культуры, исходя из общей системы ценностей, дает возможность учитывать особенности национального менталитета, а, следовательно, и интересы большого числа сотрудников. Это приводит к более открытому и понятному взаимодействию между сотрудниками.

5. И наконец, ценностное управление способствует повышению информационной безопасности компании, не используя при этом высокие технологии. Такое становится возможным из-за сильной приверженности сотрудников своей организации в случае, если достигается совпадение личных и корпоративных ценностей, к чему должна стремиться каждая организация.

Источники и литература

- 1) Бланшар, К., О'Коннор М. Ценностное управление. Минск., 2003.
- 2) Долан, С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке М., 2008.
- 3) Харский К.В., Максименко А. А. Управленческое Евангелие от Константина и Александра. М., 2012.