

ЦЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ НАУЧНО-МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© Д.В. Карась¹, Я.В. Данильченко¹, Е.А. Морозова², Г.В. Артамонова¹

Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний, Кемерово, Российская Федерация (1)

Кемеровский государственный университет, Кемерово, Российская Федерация (2)

Обоснование. Приоритеты в жизненных и профессиональных ценностях являются социально-психологическими ориентирами профессионального становления специалиста. Ценностная среда в каждой организации уникальна, зависит от многих факторов и является составляющей организационной культуры для эффективного управления и развития которой необходимо изучение и учёт, как индивидуальных жизненных ценностей сотрудников, так и ценностей различных категорий персонала и организации в целом.

Цель. Изучить особенности жизненных ценностей работников научно-медицинского учреждения и оценить их соответствие ценностям организации.

Материалы и методы. Социологический опрос, статистический анализ. Объект исследования – персонал современной научно-медицинской организации, предмет – жизненные ценности работников и ценности организации, база – ФГБНУ «НИИ Комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний». Анкетированием охвачено 74,8% от основного состава персонала всех профессиональных групп в организации (врачи, научные сотрудники, средний и младший медицинский персонал, административно-управленческий аппарат и работники служб обеспечения).

Результаты. В структуре значимости жизненных ценностей всего персонала первые три места занимают соответственно «здоровье», «счастливая семейная жизнь» и «материальное благополучие». Более половины всех респондентов отнесли к наиболее важным ценностям организации следующие: «профессионализм и добросовестное отношение к работе», «корректное и уважительное отношение к коллегам», «корректное и уважительное отношение к пациентам», «дисциплина и порядок в делах», «строгое соблюдение законов, нормативных требований», «стремление к профессиональному совершенству». В коллективе определяются приоритетные ценности для организации вне зависимости от возраста. У 73,7% работников личная система ценностей совпадает с ценностями организации.

Выводы. По мнению персонала, в научно-медицинском учреждении важными являются ценности социально-нормативного характера с выраженным акцентом на приоритет личного профессионализма. Большая часть опрошенных считает, что их личные ценности соответствуют ценностям, значимым для организации, что является показателем социально-психологической конгруентности сотрудников, но, вместе с тем, признаком наличия культуры конформизма в учреждении, что для научно-исследовательской организации скорее является сдерживающим фактором.

Ключевые слова: социологический опрос; жизненные и профессиональные ценности; анкетирование; научно-медицинское учреждение; личная система ценностей.

VALUES OF PERSONNEL OF MODERN SCIENTIFIC AND MEDICAL ORGANIZATION

D.V. Karas¹, Y.V. Danilchenko¹, E.A. Morozova², G.V. Artamonova¹

Research Institute for Complex Problems of Cardiovascular Diseases, Kemerovo,
Russian Federation (1)

Kemerovo State University, Kemerovo, Russian Federation (2)

Background. Priorities in life and professional values are the socio-psychological guidelines for the professional development of a specialist. The value environment in each organization is unique, it depends on many factors and is a component of the organizational culture, for the effective management and development of which it is necessary to study and take into account both individual life values of employees and the values of different categories of personnel and the organization as a whole.

Aim. To study the peculiarities of the life values of employees of medical-scientific institution and assess their compliance with the values of the organization.

Materials and Methods. Sociological survey, statistical analysis. The object of the research was the personnel of a modern scientific and medical organization, and the life values of employees and the values of the organization. The work was performed on the base of Research Institute for Complex Problems of Cardiovascular Diseases. The survey covered 74.8% of the basic personnel (doctors, research personnel, nurses, administrative and management personnel, servicing personnel).

Results. The first three leading life values of all the personnel were health, happy family life and material well-being. More than half the respondents consider the most important values for the organization to be professionalism and responsible attitude to work, correct and respectful attitude to colleagues, correct and respectful attitude to patients, discipline and order in work, strict observance of laws and normative requirements, aspiration to professional perfection. In the personnel, the priority values for the organization do not depend on age. 73.7% of employees have a personal system of values that coincides with the values of the organization.

Conclusions. In the opinion of the personnel, most important values of a medical and scientific institution are socio-normative values with a strong emphasis on the priority of personal professionalism. The majority of respondents believe that their personal values correspond to the values important for the organization, which is an indicator of the social and psychological congruence of employees, but is also a sign of the culture of conformism in the institution, which would more likely be a limiting factor in a research organization.

Keywords: *sociological survey; life and professional values; questionnaire; research and medical institution; personal value system.*

Определение личных жизненных и организационных ценностей для работника является актуальным. Во-первых, сформированная система ценностей – необходимый атрибут профессионализма работников, связанный с устойчивостью и целенаправленностью его профессиональной активности, а во-вторых, работа с индивидуальными и коллективными цен-

ностями в организации служит основанием для развития персонал-ориентированной социальной политики и организационной культуры [1]. Приоритеты в жизненных и организационных ценностях являются социально-психологическими ориентирами профессионального становления специалиста, очерчивая условия и направления реализации человека в профессии.

По определению М. Рокича, ценность – это устойчивое убеждение в определенном способе поведения или конечной цели существования, которые предпочтительнее с личной или социальной точки зрения, чем обратный способ поведения, либо конечная цель существования [2].

Ценностные ориентации личности изучаются долгое время в философии, социологии, психологии и других областях знаний. В российской науке термин «ценности» восходит к русской религиозной философии в трудах В.С. Соловьева, Н.А. Бердяева, Н.О. Лосского, где идеальный и абсолютный характер сферы ценностей определяется через понятие духовности, имеющей божественное происхождение. В ракурсе же социальной философии и психологии представления о ценностях развивались в работах В.А. Василенко, И.С. Нарского, В.П. Тугаринова, О.Г. Дробницкого [2]. По мнению последнего, ценности определяются и как значимость, и как идеал одновременно, причем люди сами создают представление о достоинствах предметов как ценности, заполучив и сохранив ценное, формируют идеи о должном, критерии оценки, идеалы и нормы поведения [3].

С точки зрения менеджмента, индивидуальные ценностные образы и позиции изменяются в процессе межличностного взаимодействия и формируют ценности организации [4]. Организационные ценности являются ядром корпоративной культуры. Под влиянием ценностей формируются единые взгляды, действия сотрудников, увеличивается сплоченность коллектива, обеспечивается достижение стратегических целей организации, что не менее важно, чем борьба с конкурентами или внедрение новых технологий [5,6].

В доступной литературе встречается много исследований, направленных на определение жизненных ценностей в различных отраслях. Например, у студентов медицинских ВУЗов, как ценностное самоопределение будущего врача в медицинской профессии [1,7], у работников промышленных предприятиях и производств,

как механизма создания мотивации или формирования организационной культуры в учреждении [8]. Ценностная среда в каждой организации уникальна и зависит от многих факторов. Кроме прочего, ценностная составляющая организационной культуры связана со сферой и направленностью деятельности компании, её миссией и проводимой политикой в области управления организационными процессами. Таким образом, для эффективного управления и развития корпоративной культуры необходимо изучение и учёт, как индивидуальных жизненных ценностей сотрудников различных категорий персонала, так и ценностей организации в целом.

Цель – изучение приоритетов жизненных ценностей работников научно-медицинского учреждения и оценка их соответствия ценностям организации.

Материалы и методы

Объект исследования – персонал современной научно-медицинской организации, предмет исследования – жизненные ценности работников и организации, база исследования – ФГБНУ «НИИ Комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний» (Институт) [9]. Методы исследования – социологический опрос по многоцелевой оригинальной анкете и статистический анализ результатов. Блок вопросов анкеты о жизненных и профессиональных ценностях включал: определение степени значимости для респондента жизненных ценностей, мнения о составе наиболее значимых для организации профессиональных ценностей, а также о соответствии действующих в организации ценностей, норм, стандартов профессиональной деятельности личной системе ценностей респондентов, их представлениям о правильном поведении и хорошей работе [10].

В анкетировании приняли участие 339 человек, что составило 74,8% от основного состава персонала всех профессиональных групп Института. Среди респондентов врачей было 30 чел. (9,2%), научных сотрудников (НС) – 73 чел. (22,3%), среднего (СМП) и младшего медицинского

(ММП) персонала соответственно – 105 чел. (32,1%) и 69 чел. (20,0%), административно-управленческого аппарата и служб обеспечения – 62 чел. (19,0%). Для анализа по профессиональным группам выбраны врачи, НС и СМП, как наиболее культуро-специфичные категории персонала для научно-медицинской организации.

Социологический опрос проводился заочно с использованием стандартизованных письменных инструкций, непосредственно на рабочем месте, в марте 2017 года. При анкетировании респондентов руководствовались этическими стандартами локального этического комитета ФГБНУ «НИИ Комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», разработанными в соответствии с Хельсинской декларацией Всемирной ассоциации «Этические принципы проведения научных медицинских исследований с участием человека». Проведение исследования одобрено локальным этическим комитетом Института (заседание ЛЭК № 19 от 26.10.2015).

Участникам исследования необходимо было указать субъективную значимость предлагаемых в анкете личных ценностей на дискретной количественной шкале от 1 до 12: от наиболее к наименее значимой. Рассчитывалось среднее значение значимости и стандартное отклонение, при этом, чем ниже среднее значение по шкале, тем ценность важнее.

Перечень значимых для организации ценностей определялся, исходя из конкретной доли респондентов, включивших ту или иную ценность в семь наиболее важных.

Перечень личных ценностей состоял из 12 вариантов, организационных – из 17.

Соответствие личных ценностей организационным определялось на основе выбора варианта ответа на прямой вопрос: «соответствует», «не соответствует», «затрудняюсь ответить». Далее рассчитывалась конкретная доля встречаемости тех или иных вариантов ответов в анализируемых профессиональных группах и по выборке в целом.

Обработка данных проводилась с использованием пакета прикладных программ

Statistica 10.0 (лицензия №BXXR411 G487425FA-C от 24.08.2011г.). При анализе применены следующие методы: расчет средних значений переменных и стандартного отклонения ($M \pm \sigma$, где M – среднее арифметическое, σ – стандартное отклонение), U -критерий Манна-Уитни (непараметрический, проверка на нормальность распределения количественных данных не проводилась), расчет долей респондентов, давших те или иные ответы на вопросы анкеты (p , %) и их сравнение между группами с использованием критерия хи-квадрат Пирсона. За пороговый уровень статистической значимости различий принят $p \leq 0,05$.

Результаты и их обсуждение

Анализ степени значимости жизненных ценностей по общей выборке показал, что первое место занимает «здоровье», второе – «счастливая семейная жизнь», третье – «материальное благополучие», далее по приоритету: «интересная работа, карьера», «любовь», «уверенность в себе» и «получение новых знаний, информации» (табл. 1).

Средние степени значимости ценностей в группах работников учреждения (врачи, НС, СМП) не имели статистически достоверных различий. Можно отметить только, что «материальное благополучие» для врачей более ценно, чем для научных сотрудников ($3,32 \pm 1,91$ и $4,60 \pm 2,53$ соответственно, $p < 0,05$).

Возрастных различий также не было. Однако следует констатировать, что для работниц несколько более значимыми (относительно мужчин) оказались ценности здоровья и счастливой семейной жизни, в то время как для мужчин характерна большая значимость ценностей независимости в поступках и действиях, а также возможности творческой реализации (табл. 2).

Анализ организационных ценностей свидетельствует, что более половины всех респондентов к наиболее значимым отнесли: «профессионализм и добросовестное отношение к работе» (68,4%), «корректное и уважительное отношение к коллегам» (65,5%), «корректное и уважительное отношение к пациентам» (65,0%), «дисциплина

Таблица 1

Жизненные ценности в зависимости от степени значимости для работника ($M \pm \sigma$)

№ п/п	Жизненные ценности	Все работники (N=339)	НС (N=73)	Врачи (N=30)	СМП (N=105)
1	Здоровье	2,68±2,31	3,10±2,74	2,21±1,79	2,52±2,04
2	Счастливая семейная жизнь	3,12±2,64	3,51±2,86	3,19±2,37	2,78±2,39
3	Материальное благополучие	4,06±2,32	4,60±2,53*	3,32±1,91*	3,89±2,20
4	Интересная работа, карьера	5,10±2,62	4,65±2,69	5,74±2,67	5,33±2,88
5	Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	5,33±3,15	6,0±3,46	6,11±3,33	5,05±3,0
6	Уверенность в себе (свобода от внутренних противоречий, сомнений)	6,62±2,97	6,67±3,15	6,29±2,65	6,76±3,04
7	Получение новых знаний, информации	6,99±3,25	6,67±2,89	6,93±2,88	6,96±3,47
8	Общение с друзьями, интересными людьми	7,63±2,66	7,66±2,64	7,39±2,64	7,35±2,54
9	Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	7,93±2,84	8,10±2,75	8,04±2,67	7,82±2,79
10	Отдых, развлечения	8,21±2,58	8,38±2,38	8,93±2,58	8,19±2,63
11	Независимость в поступках и действиях	8,45±3,03	8,61±3,20	8,50±2,49	8,57±2,98
12	Творчество (возможность творческой деятельности)	9,48±2,68	9,09±2,68	10,11±2,03	9,27±2,97

Примечание: * – статистически значимые различия ($p \leq 0,05$, U-критерия Манна-Уитни). Все работники – результаты по общей выборке; НС – научные сотрудники; Врачи – врачебный персонал; СМП – средний медицинский персонал

Таблица 2

Жизненные ценности в зависимости от степени значимости для работника с учетом половозрастных характеристик ($M \pm \sigma$)*

№ п/п	Жизненные ценности	Возраст			Пол		
		до 40 лет	от 41 лет	p**	муж.	жен.	p**
1	Здоровье	2,71±2,49	2,69±2,07	0,94	3,91±2,75	2,37±2,05	0,01
2	Счастливая семейная жизнь	3,12±2,75	3,08±2,54	0,90	4,12±3,21	2,85±2,42	0,01
3	Материальное благополучие	4,23±2,41	3,94±2,24	0,31	3,9±2,61	4,06±2,21	0,65
4	Интересная работа, карьера	5,16±2,57	4,93±2,69	0,48	4,88±2,85	5,14±2,60	0,53
5	Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	5,27±3,06	5,31±3,2	0,92	5,94±3,58	5,19±3,04	0,12
6	Уверенность в себе (свобода от внутренних противоречий, сомнений)	6,59±3,14	6,59±2,87	1	6,86±3,09	6,54±2,93	0,49
7	Получение новых знаний, информации	7,09±3,29	6,6±3,21	0,22	6,3±3,42	7,17±3,22	0,08
8	Общение с друзьями, интересными людьми	7,55±2,72	7,54±2,65	0,98	8,28±2,75	7,48±2,67	0,06
9	Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	7,97±2,79	7,89±2,88	0,82	7,65±2,73	7,97±2,86	0,47
10	Отдых, развлечения	8,24±2,59	8,29±2,54	0,87	8,12±2,75	8,19±2,53	0,86
11	Независимость в поступках и действиях	8,16±2,89	8,72±3,27	0,14	7,67±3,49	8,63±2,87	0,04
12	Творчество (возможность творческой деятельности)	9,35±2,78	9,57±2,73	0,53	8,61±2,69	9,67±2,67	0,01

Примечание: * – данные по общей выборке, N=339 человек; ** p – уровень значимости U-критерия Манна-Уитни

и порядок в делах» (54,5%), «строгое соблюдение законов, нормативных требований» (52,0%), «стремление к профес-

сиональному совершенству» (51,1%), «трудолюбие и преданность делу» (50,2%) (табл. 3).

Таблица 3

Ценности для организации по оценкам респондентов с учетом профессиональных категорий (р, % ответов)

№ п/п	Ценности	Все работники (N=339)	НС (N=73)	Врачи (N=30)	СМП (N=105)
1	Профессионализм и добросовестное отношение к работе	68,4	74,6	68,9	72,3
2	Корректное и уважительное отношение к коллегам	65,5	58,2	72,4	67,3
3	Корректное и уважительное отношение к пациентам	65,0	64,2	72,4	64,4
4	Дисциплина и порядок в делах	54,5	46,3	48,3	56,4
5	Строгое соблюдение законов, нормативных требований	52,0	40,3*	51,7	58,4*
6	Стремление к профессиональному совершенству	51,1	56,7	41,4	46,5
7	Трудолюбие и преданность делу	50,2	47,8	44,8	49,5
8	Взаимовыручка и взаимопомощь в коллективе	45,5	32,8	51,7	46,5
9	Неразглашение служебной информации, врачебной тайны	37,2	35,8	55,2	36,6
10	Оперативное решение поставленных задач	30,3	35,8	24,1	28,7
11	Честность, бескорыстие в делах	26,9	23,9	27,6	27,7
12	Соблюдение прав и свобод человека	22,3	22,4	24,1	22,8
13	Инициативность, творческий подход к делам	19,5	28,4*	10,3*	18,8
14	Единство слова и дела	15,5	19,4	6,9	18,8
15	Умение отвлечься от негативных эмоций рабочего дня	15,2	16,4	6,9	17,8
16	Достижение цели любыми средствами	13,6	16,4	13,8	14,9
17	Открытость в отстаивании своей позиции	11,8	13,4	10,3	8,9

Примечание: * – уровень статистической значимости различий значений по строке, $p < 0,05$, критерий: хи-квадрат Пирсона. Все работники – результаты по общей выборке; НС – научные сотрудники; Врачи – врачебный персонал; СМП – средний медицинский персонал. В таблице указаны фактические процентные доли респондентов, включивших соответствующие ценности в перечень семи наиболее значимых для организации

С точки зрения специфичности профессиональной деятельности обращает на себя внимание, что для врачей более значимы ценности, связанные с деонтологией и профессиональной этикой, а для НС и представителей СМП – профессионализм и добросовестное отношение к работе. Также следует отметить, что статистически достоверные различия установлены только для ценности «строгое соблюдение законов, нормативных требований», которую отметила значимо большая часть среднего медицинского персонала, по сравнению с научными сотрудниками (58,4% и 40,3% соответственно, $p < 0,05$). При этом, первые три позиции (профессионализм и добросовестное отношение к работе, корректное и

уважительное отношение к коллегам, к пациентам) входят в тройку наиболее приоритетных для представителей всех исследуемых групп. Таким образом, по мнению всех работников в научно-медицинском учреждении существенными являются ценности социально-нормативного характера и приоритет личного профессионализма.

Возрастно-половые особенности профессионально значимых ценностей персонала характеризуются следующим. Они не связаны с возрастом. Для женщин по сравнению с мужчинами более ценно корректное и уважительное отношение к коллегам (67,7 и 52,7% соответственно, $p = 0,04$), взаимовыручка и взаимопомощь в коллективе (49,0 и 30,9% соответственно,

$p=0,02$), и менее значима ценность «единство слова и дела» (11,7 и 32,7% соответственно, $p=0,01$) (табл. 4).

Таблица 4

Ценности организации по оценкам респондентов с учетом половозрастных характеристик (p , % ответов)*

№ п/п	Ценности	Возраст			Пол		
		до 40 лет	от 41 лет	p^{**}	муж.	жен.	p^{**}
1	Профессионализм и добросовестное отношение к работе	67,9	67,2	0,89	69,1	69,1	0,99
2	Корректное и уважительное отношение к коллегам	63,9	64,1	0,98	52,7	67,7	0,04
3	Корректное и уважительное отношение к пациентам	66,7	63,3	0,55	54,6	67,1	0,08
4	Дисциплина и порядок в делах	55,9	52,3	0,54	52,7	55,8	0,68
5	Строгое соблюдение законов, нормативных требований	54,7	47,7	0,23	47,3	54,2	0,35
6	Стремление к профессиональному совершенству	52,8	50,8	0,73	50,9	51,4	0,95
7	Трудолюбие и преданность делу	50,3	46,1	0,48	45,4	50,2	0,52
8	Взаимовыручка и взаимопомощь в коллективе	47,2	43,8	0,56	30,9	49,0	0,02
9	Честность, бескорыстие в делах	28,3	28,9	0,91	18,2	28,9	0,1
10	Открытость в отстаивании своей позиции	10,1	14,8	0,22	14,6	10,8	0,44
11	Достижение цели любыми средствами	12,6	14,1	0,71	20,0	12,9	0,17
12	Умение отвлечься от негативных эмоций рабочего дня	17,6	12,5	0,23	14,6	15,7	0,84
13	Единство слова и дела	16,9	16,4	0,89	32,7	11,7	0,01
14	Соблюдение прав и свобод человека	22,6	21,9	0,88	21,8	22,5	0,91
15	Неразглашение служебной информации, врачебной тайны	35,9	35,2	0,90	30,9	38,6	0,29
16	Инициативность, творческий подход к делам	20,8	18,8	0,67	16,4	19,7	0,57
17	Оперативное решение поставленных задач	28,9	28,1	0,88	36,4	29,3	0,30

Примечание: * – данные по общей выборке, $N=339$ человек; ** – критерий: хи-квадрат Пирсона. В таблице указаны фактические процентные доли респондентов, включивших соответствующие ценности в перечень семи наиболее значимых для организации

Ценности организации и личностные совпадают у 73,7% работников, у 8,4% – не соответствуют и 17,9% респондентов затруднились с ответом. В исследуемых

профессиональных группах и в сравнении с ответами по выборке в целом статистически значимых различий не выявлено (табл. 5).

Таблица 5

Соответствие ценностей организации личной системе ценностей с учетом профессиональных категорий (p , % ответов)

Варианты ответа	Все работники (N=339)	НС (N=73)	Врачи (N=30)	СМП (N=105)
Соответствует	73,7	74,6	76,7	73,1
Не соответствует	8,4	7,0	6,7	9,6
Затруднились ответить	17,9	18,4	16,6	17,3

Примечания: Статистически значимых различий в долях распределения ответов между исследуемыми группами не обнаружено (критерий: хи-квадрат Пирсона, $p>0,8$). Все работники – результаты по общей выборке; НС – научные сотрудники; Врачи – врачебный персонал; СМП – средний медицинский персонал. В таблице указаны фактические процентные доли респондентов, давших соответствующий ответ на вопрос анкеты

Следовательно, совпадение личных и организационных ценностей у большинства работников является значимым и свидетельствует о социально-психологической конгруэнтности сотрудников и зрелости организации.

В случае, если «у сотрудника действующие в организации ценности, нормы, стандарты профессиональной деятельности не соответствуют его личной системе ценностей, представлениям о правильном поведении, хорошей работе – возможно отрицание всей системы управления, принятой в учреждении» [11], что может негативно влиять на весь трудовой процесс и результативность работника.

Результаты исследования показали: 1) высокая согласованность в иерархии жизненных ценностей в различных профессиональных группах (научных сотрудников, врачей и среднего медицинского персонала); 2) весь персонал выделяет одинаково важные для организации профессиональные ценности; 3) структура ответов когда «соответствуют/не соответствуют» личные и организационные ценности идентичная в группах. Отсутствуют значимые различия структуры жизненных ценностей по профессиональным, половозрастным группам.

Несмотря на то, что ещё М. Рокич [3] установил прямую зависимость ценностных ориентаций человека от многих факторов, таких как уровень дохода, образование, пол, возраст, раса, национальность, религиозная направленность, политические убеждения и пр., полученные в настоящем исследовании данные согласуются с исследованием А.Г. Маркарян, где показано отсутствие достоверных различий жизненных ценностей работников медицинского учреждения в зависимости от пола, возраста и семейного положения [12]. Можно предположить, что выраженное единство ценностной составляющей организационной среды может в некоторой мере сглаживать влияние социально-демографических факторов. Кроме того, совпадение ценностей сотрудников и

организации является одним из сильнейших мотиваторов к работе [13] и существенным условием возможности развития корпоративной культуры [4]. В связи с этим, единая ценностная среда улучшает возможности для продуктивной работы коллектива, в том числе требующей взаимодействия сотрудников различных подразделений и служб.

Ведущие места в иерархии жизненных ценностей сотрудников Института занимают ценности общего жизненного, социального и семейного благополучия – любовь, работа, достаток, семья, здоровье. В верхнем секторе иерархии значимых для организации профессиональных ценностей расположены ценности социо-нормативного характера с приоритетом профессионализма. Можно сделать заключение, что персонал базовой организации ориентирован на добросовестное профессиональное отношение к рабочим обязанностям и коллегам, в основе которого лежит значимость основных традиционных ценностей. Для организаций, имеющих социальную (медицинскую) направленность это приобретает существенное значение для выполнения пациент-ориентированной миссии.

Следует отметить, что для медицинской организации вопросы управляемости, дисциплины, деонтологии, исполнения норм и требований как законодательства, так и стандартов лечения, а также профессионализм имеют первостепенное значение с точки зрения процессов внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности. В этой связи, выявленные преобладающие ценностные предпочтения являются надежной опорой реализации требований к обеспечению качества медицинской помощи [14,15].

С другой стороны, ценности личностной автономии, успешности, индивидуальных достижений (уверенность в себе, получение новых знаний, общественное признание, независимость в поступках и действиях, возможность творческой реализации, инициативность, ориентация на результат) оказались менее значимыми,

находясь в нижнем секторе иерархий. Отметим, что выраженная однонаправленность ценностных ориентиров коллектива с акцентом на социально-нормативную доминанту может быть признаком развитой культуры конформизма, что для научно-исследовательской организации скорее является сдерживающим фактором, когда речь идёт об инновационном развитии. Справедливости ради следует заметить, что это может быть следствием требований государства для бюджетных организаций, работающих в определенных рамках существующего законодательства. Тем не менее, достижение актуальных стратегических целей в области научной деятельности современного исследовательского центра требует активного и ориентированного на творческие достижения поведения как отдельных сотрудников, так и целых научных коллективов. Примечательно в данном отношении, что почти треть научных сотрудников отнесли ценность инициативности и творческого подхода к делам к списку наиболее значимых для организации, что достоверно выше, чем в группе врачей. Вместе с тем, распространенность данной ценности в группе научных сотрудников лишь на две ступени выше, чем для персонала Института в целом, и входит в семерку наименее приоритетных профессионально значимых ценностей.

Одной из существенных функций ценностной среды корпоративной культуры является обеспечение согласованности целей организации с целями коллектива и отдельных профессиональных групп [15]. Своевременно проведенная диагностика индивидуальных и организационных ценностей позволяет выявить возможные противоречия, а гибкое применение различных методов их устранения обеспечивает, с одной стороны, сохранение и удержание полезных сотрудников, а с другой – устойчивое развитие организации [6]. Таким образом, фактически неприоритетные для большинства сотрудников ценности не должны оставаться за границами внимания системы управления, если

они важны с точки зрения стратегических направлений деятельности организации. Уделяя достаточное внимание и учитывая личные ценности сотрудников при создании стратегии организации и корпоративной культуры можно получить серьезные конкурентные преимущества, так как известно, что сотрудники работают лучше, если их интересы удовлетворяются [16,17].

Управление ценностной составляющей организационной среды – процесс двунаправленный, в нем имеют место управленческие усилия, ориентированные как на согласование индивидуальных ценностей сотрудников с ценностями организации, так и обратный процесс, когда ценности и стратегические приоритеты организации, особенно такой персонал-детерминированной (в плане требований к уровню квалификации) как научно-медицинский центр, реализуются с опорой на актуальные ориентиры персонала, задействованного в реализации тех или иных направлений деятельности. В этой связи, в рамках обсуждения результатов настоящего исследования, актуальным является вопрос, каким именно образом в организационной культуре научно-медицинских учреждений поощряется активность и проявления соответствующих качеств носителей ценностей творчества, независимости в поступках и т.п., существенных для научно-исследовательской работы? Также перспективными являются предметные исследования ценностных измерений наиболее продуктивных научных коллективов учреждения, идентификация действующих и перспективных аспектов корпоративной среды, способствующих культивации ценностей, релевантных инновационной научной активности.

Выводы

Для работы в научно-медицинском учреждении важными являются ценности социально-нормативного характера с выраженным акцентом на приоритет личного профессионализма. Большая часть опрошенных считает, что их личные ценности соответствуют ценностям, значимым для Института, что является показателем соци-

ально-психологической конгруентности сотрудников и зрелости коллектива. Однако имеющиеся признаки наличия культуры конформизма в научно-исследовательской организации являются сдерживающим фактором. Знание жизненных и организационных ценностей работников и научно-медицинского учреждения лежит в основе формирования социальной политики, организационной культуры учреждения и повышения результативности работников.

Дополнительная информация

Конфликт интересов. Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, о которых необходимо сообщить в

связи с публикацией данной статьи.

Этика. В исследовании использованы данные людей в соответствии с подписанным информированным согласием.

Финансирование. Работа выполнена при поддержке комплексной программы фундаментальных научных исследований СО РАН.

Участие авторов:

Сбор данных исследования и их интерпретация, написание текста – Карась Д.В.

Сбор данных исследования, статистическая обработка, интерпретация полученных результатов, написание статьи – Данильченко Я.В.

Интерпретация данных исследования, корректировка статьи, утверждение окончательной версии для публикации – Морозова Е.А.

Интерпретация данных исследования, рецензирование, утверждение окончательной версии для публикации – Артамонова Г.В.

Литература

1. Десфонтейнес Л.Г., Семенова Ю.Е. Ценностные ориентации персонала как основа корпоративной культуры предприятия // Теория и практика общественного развития. 2015. №18. С. 358-362.
2. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбассвузиздат; 2000.
3. Шалхарбекова Н.А. Ценностные ориентации как структурный компонент личности // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробации результатов исследований. 2015. №16. С. 81-87.
4. Демидова Е.В. Организационная культура и ее влияние на организационную эффективность // Современные проблемы науки и образования. 2014. №5. Доступно по: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15098>. Ссылка активна на 17 июня 2020.
5. Козлов И.И. Современные тенденции влияния организационных ценностей на индивидуальные ценности сотрудников // Гуманитарные научные исследования. 2014. №1. Доступно по: <http://human.snauka.ru/2014/01/5487>. Ссылка активна на 17 июня 2020.
6. Нестеренко И.Е. Исследование интеграции организационных ценностей и ценностей сотрудников компании // Актуальные проблемы науки и практики современного общества. 2017. №2-6. С. 49-57.
7. Жарова М.Н. Здоровье в системе жизненных ценностей человека // ГлавВрач. 2012. №9. С. 57-63.
8. Сушко А.В. Оценка ценностей как один из инструментов управления мотивацией персонала // Российское предпринимательство. 2014. №7 (253). С. 82-89.
9. Артамонова Г.В., Костомарова Т.С., Данильченко Я.В., и др. Анализ достижения целей СМК в НИИ КПССЗ СО РАМН за период 2011-2013 гг. Перспективы 2014 года // Комплексные проблемы сердечно-сосудистых заболеваний. 2014. №2. С. 56-65.
10. Данильченко Я.В., Крючков Д.В., Карась Д.В., и др.; Артамонова Г.В., ред. Социально-гигиеническая оценка факторов рабочей среды персонала организаций здравоохранения. Кемерово; 2018.
11. Данильченко Я.В., Крючков Д.В., Артамонова Г.В. Оценка вовлеченности сотрудников научно-медицинского учреждения в управление деятельностью // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2017. №1. С. 62-66.
12. Маркарян А.Г. Особенности ценностных ориентаций современных врачей // Вопросы теоретической и клинической медицины. 2011. №1 (61). С. 23-25.
13. Пигасова Е.В. Современные тенденции влияния организационных ценностей на индивидуальные ценности сотрудников (Россия) // Гуманитарные научные исследования. 2013. №12. С. 30. Доступно по: <http://human.snauka.ru/2013/12/5238>. Ссылка активна на 17 июня 2020.
14. Данильченко Я.В., Крючков Д.В., Максимов С.А., и др. Тип вовлеченности сотрудников научно-медицинского учреждения в достижение ее целей // Социальные аспекты здоровья населения. 2017. №5 (57). С. 5. Доступно по: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/918/30/lang,ru/>. Ссылка активна на 17 июня 2020. doi:10.21045/2071-5021-2017-57-5-5
15. Задворная О.Л., Алексеев В.А., Борисов К.Н. Формирование и развитие корпоративной культуры медицинских организаций // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7, №3 (27). С. 142-149. doi:10.18184/2079-4665.2015.7.3.142.149

16. Карась Д.В., Данильченко Я.В., Крючков Д.В., и др. Система менеджмента качества и мотивация персонала // Медицинский альманах. 2018. №5 (56). С. 17-20. doi:10.21145/2499-9954-2018-5-17-20
17. Костомарова Т.С., Данильченко Я.В. Условия труда как важный социальный фактор результативности работы сотрудников научно-медицинского учреждения // Комплексные проблемы сердечно-сосудистых заболеваний. 2014. №3. С. 57-58.
- References**
- Desfontaines LG, Semyonova YuE. The value orientation of personnel as a basis of corporate culture. *Theory and Practice of Social Development*. 2015; (18):358-62. (In Russ).
 - Yanitsky MS. *Value orientations of a person as dynamic system*. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat; 2000. (In Russ).
 - Shalkharbekova NA. Tsennostnyye oriyentatsii kak strukturnyy komponent lichnosti. *Novoye slovo v nauke i praktike: gipotezy i aprobatsii rezul'tatov issledovaniy*. 2015;(16):81-7. (In Russ).
 - Demidova EV. Organizational culture and its influence on organizational efficiency. *Modern problems of science and education*. 2014;(5). Available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15098>. Accessed: 2020 June 17. (In Russ).
 - Kozlov II. Modern trends in the impact of employer's values on the employee's individual values. *Humanities Scientific Researches*. 2014;(1). Available at: <http://human.snauka.ru/2014/01/5487>. Accessed: 2020 June 17. (In Russ).
 - Nesterenko IE. Issledovaniye integratsii organizatsionnykh tsennostey i tsennostey sotrudnikov kompanii. *Aktual'nyye Problemy Nauki i Praktiki Sovremennogo Obshchestva*. 2017;(2-6):49-57. (In Russ).
 - Zharova MN. Health as a part of a vital human values system. *GlavVrach*. 2012;(9): 57-63. (In Russ).
 - Sushko AV. Evaluation as one of the tools of employee incentive management. *Rossiyskoye Predprinimatel'stvo*. 2014;(7):82-9. (In Russ).
 - Artamonova GV, Kostomarov TS, Danilchenko YV. Quality management system's goals achievement analysis of the research institute for complex issues of cardiovascular diseases under the Siberian branch of the Russian Academy of Medical Sciences for the period of 2011-2013. *Prospects of 2014. Complex Issues of Cardiovascular Diseases*. 2014;(2):56-65. (In Russ).
 - Danil'chenko YaV, Kryuchkov DV, Karas' DV, et al.; Artamonova GV, editor. *Sotsial'no-gigiyenicheskaya otsenka faktorov rabochey sredy personala organizatsiy zdravookhraneniya*. Kemerovo; 2018. (In Russ).
 - Danilchenko YV, Kryuchkov DV, Artamonova GV. Evaluation of scientific and medical institution employees involvement into activity management. *Byulleten' Natsional'nogo Nauchno-Issledovatel'skogo Instituta Obshchestvennogo Zdorov'ya imeni N.A. Semashko*. 2017;(1):62-6. (In Russ).
 - Markaryan AG. Osobennosti tsennostnykh oriyentatsiy sovremennykh vrachey. *Voprosy Teoreticheskoy i Klinicheskoy Meditsiny*. 2011;(1):23-5. (In Russ).
 - Pigasova EV. Modern trends in the impact of organizational values on the individual values of employees (Russia). *Humanities Scientific Researches*. 2013; (12):30. Available at: <http://human.snauka.ru/2013/12/5238>. Accessed: 2020 June 17. (In Russ).
 - Danilchenko YV, Kryuchkov DV, Maksimov SA, et al. Type of involvement of employees of a scientific medical institution in achieving its objectives. *Social Aspects of Population Health*. 2017;(57):5. Available at: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/918/30/lang,ru/>. Accessed: 2020 June 17. (In Russ). doi:10.21045/2071-5021-2017-57-5-5
 - Zadvornaya OL, Alekseev VA, Borisov KN. The formation and development of corporate culture of the medical organizations. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2016;7(3):142-9. (In Russ). doi:10.18184/2079-4665.2015.7.3.142.149
 - Karas DV, Danilchenko YaV, Kryuchkov DV. Quality management system and staff motivation. *Medical Almanac*. 2018;(5):17-20. (In Russ). doi:10.21145/2499-9954-2018-5-17-20
 - Kostomarov TS, Danil'chenko YaV. Usloviya truda kak vazhnyy sotsial'nyy faktor rezul'tativnosti raboty sotrudnikov nauchno-meditsinskogo uchrezhdeniya. *Complex Issues of Cardiovascular Diseases*. 2014;(3):57-8. (In Russ).

Информация об авторах [Authors Info]

Карась Дмитрий Владимирович – к.психол.н., н.с. лаборатории моделирования управленческих технологий, Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний, Кемерово, Российская Федерация.

SPIN: 5871-5410, ORCID ID: 0000-0002-6506-2769.

Dmitry V. Karas' – PhD in Psychological Sciences, Researcher of Laboratory of Modeling of Managerial Technologies, Research Institute for Complex Problems of Cardiovascular Diseases, Kemerovo, Russian Federation.

SPIN: 5871-5410, ORCID ID: 0000-0002-6506-2769.

***Данильченко Яна Владимировна** – н.с. лаборатории моделирования управленческих технологий, Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний, Кемерово, Российская Федерация. e-mail: daniyv@kemcardio.ru
SPIN: 2097-0898, ORCID ID: 0000-0001-8308-8308.

Yana V. Danilchenko – Researcher of Laboratory of Modeling of Managerial Technologies, Research Institute for Complex Problems of Cardiovascular Diseases, Kemerovo, Russian Federation. e-mail: daniyv@kemcardio.ru

SPIN: 2097-0898, ORCID ID: 0000-0001-8308-8308.

Морозова Елена Алексеевна – д.экон.н., проф., зав. кафедрой менеджмента им. И.П. Поварича, Кемеровский государственный университет, Кемерово, Российская Федерация.

SPIN: 5839-5432, ORCID ID: 0000-0003-2215-9808.

Elena A. Morozova – PhD in Economical Sciences, Professor, Head of the Department of Management, Kemerovo, Russian Federation.

SPIN: 5839-5432, ORCID ID: 0000-0003-2215-9808.

Артамонова Галина Владимировна – д.м.н., проф., зам. директора по научной работе, зав. отделом оптимизации медицинской помощи при сердечно-сосудистых заболеваниях, Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний, Кемерово, Российская Федерация.

SPIN: 3972-2791, ORCID ID: 0000-0003-2279-3307.

Galina V. Artamonova – PhD in Medical Sciences, Professor, Deputy Director for Scientific Activity, Head of the Department of Optimization of Medical Care in Cardiovascular Diseases, Research Institute for Complex Problems of Cardiovascular Diseases, Kemerovo, Russian Federation.

SPIN: 3972-2791, ORCID ID: 0000-0003-2279-3307.

Цитировать: Карась Д.В., Данильченко Я.В., Морозова Е.А., Артамонова Г.В. Ценности персонала современной научно-медицинской организации // Наука молодых (Eruditio Juvenium). 2021. Т. 9, №1. С. 23-34. doi:10.23888/HMJ20219123-34

To cite this article: Karas' DV, Danilchenko YV, Morozova EA, Artamonova GV. Values of personnel of modern scientific and medical organization. *Science of the young (Eruditio Juvenium)*. 2021;9(1):23-34. doi:10.23888/HMJ20219123-34

Поступила / Received: 17.06.2020
Принята в печать / Accepted: 01.03.2021