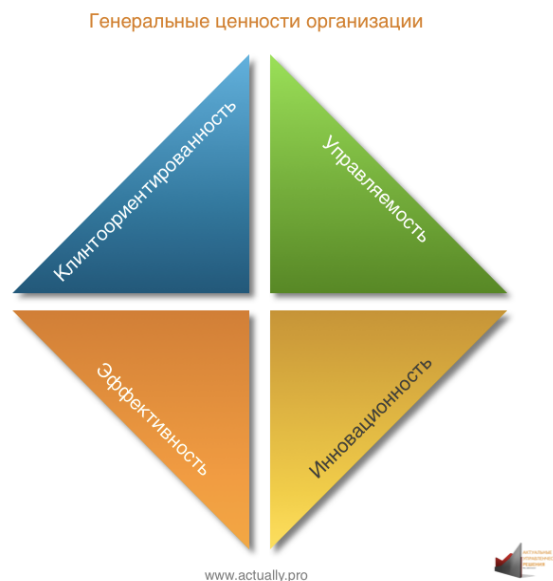


Ценность (здесь) - это индивидуально воспринимаемая важность, значимость, польза, полезность чего-либо.

«Ценности есть предельные жизненные ориентиры, по которым мы выстраиваем свои поведение, отношения с людьми, карьеру, ставим себе цели и ограничения. Ценности есть представления о должном, о лучшем, о самом важном, ради чего стоит трудиться, жертвовать временем, силами и чем-то еще.» А.И.Пригожин

Ценности первичны, цели вторичны. Цели есть фрагменты нашего движения к ценностям. Такие фрагменты бывают короткими или длинными, поскольку цели делятся на оперативные, долгосрочные и стратегические. Польза от такого разведения целей и ценностей видна на примере такого всеобщего и самого популярного общественного идеала, как справедливость.

Стратегическое планирование как процесс, напрямую зависит от ценностей предприятия. Это фундамент, а различные матрицы – это лишь простые инструменты, работать с которыми, тем не менее, необходимо уметь.



Ценности есть ваши представления о должном, о лучшем, о самом важном, ради чего вам стоит трудиться, жертвовать временем, силами и чем – то ещё. Ваши представления о совершенстве в разных сферах жизни.

Большинство бизнес-организаций относится к лидерскому типу, то есть в большинстве компаний все, или почти все, наиболее важные для компании вопросы (по их оценке), решает один человек – самый главный босс. Это правильно.

А теперь внимание - коммерческая организация не достигнет поставленных целей, если они противоречат ценностям руководителя этой организации. Цели предприятия следует



разрабатывать, в первую очередь, с «оглядкой» на ценности руководителя. Немаловажную роль играет приоритет этих ценностей у руководителя, да и у любого сотрудника организации.

Цель - выбранный и запланированный результат деятельности. **Цель** есть определенный мотив, потребность. **Цель** образуется при встрече мотива со средствами (ресурсами, условиями, возможностями), то есть при оценке способов удовлетворения соответствующей потребности. Понятие "цель" не тождественно понятию "результата", **ибо взаимодействие мотивов со средствами производит отнюдь не только потребное. Даже при достижении цели в результат приносятся другие следствия, не совпадающие с**

Если цели — это планируемые результаты, то ценности — это направление движения и его границы. Ценность - это процесс. Ценности определяют цели. Мы цели ставим, побуждаемые ценностями, ради продвижения к ним. Ценности иррациональны, а цели — рассудочны и даже разумны иногда. Ценности образуют убеждения, под которыми здесь понимаются представления о том, как, в какой мере возможно и целесообразно действовать в соответствии со своими ценностями, но в конкретной среде, в данных условиях. Ценности бывают осознанными и неосознанными. Мы не всегда их можем избирать по своему усмотрению. Во многом они задаются нам средой обитания, а то и генами, которые формируют нашу психику. Выходит, ценности есть у любого человека, у любого социума, даже у тех, кто отрицает их наличие. Диапазон ценностей выстраивается в долгий перечень от мелочей быта до высочайших движений души. Существуют ценностные ориентиры в повседневной жизни (уют, достаток, гастрономические пристрастия, покой) и высшие влечения — к прекрасной музыке, к благородству поступков, к совершенству личности — до благоговения. Именно так, от «что на завтрак» до «зачем жить».

Существуют скрытые истинные ценности или скрытая их истинная приоритетность. На первом месте могут быть семейные ценности, на втором, духовные и на каком – то десятом лишь ценности организации, в которой человек трудится. Несмотря на такую очерёдность, человек может напоказ декларировать одно, а результата для бизнеса не будет. Распознать правду трудно, даже диагностика ценностей не всегда сможет помочь, но что – то выявит, конечно. Ценности организации дне обязательно должны быть на первом месте, однако они должны быть, хотя бы, на втором.

ВИДЫ ЦЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Базовые ценности. Это те, которые заданы с момента зарождения любой организации. Например: управляемость и клиентоориентированность.

В свою очередь, управляемость характеризуется тоже двумя переменными – это согласованность целей и действий и реализуемость решений.

Ведущие ценности. Те, которые организация приобретает в процессе своего развития. Например, предприимчивость, стабильность, качество и т.п. ...

Ценности абстрактны, а люди действуют в конкретных и разных условиях, средах, обстоятельствах. Человек живет в гармонии с собой, если его ценности соответствуют

господствующим ценностям среды, а сложившиеся обстоятельства позволяют ему непосредственно из ценностей выводить цели.

Ценности	Цели
бесконечный	конечный
воображаемое будущее	программируемое будущее
проявляются через интуицию, стремление и удовлетворенность	выражаются в задачах, планах
соотносятся с эмоциями, чувствами	соотносятся с затратами на достижение
субъективное восприятие преобладает на объективными показателя	имеют объективные показатели достижения
внушаемы, воспринимаемы средой	создаются, назначаются
процесс (лучше-хуже)	сделано-несделано
желание	действие

Шесть типов предпринимателей, на основе их идеалов:

— **маниманы** — Богатство есть самоцель.

— **спортсмены бизнеса** — Первенство и опережение.

— **государственники** - ориентированы на свой вклад в улучшение общества, в развитие страны или города, региона. Такие с чувством и много говорят о бедах общества и местности, о том, что надо сделать для них и т.д. Улучшение общества — их идеал;

— **созидатели** — те, кто движим идеалом создания чего-то значимого, жаждой оставить после себя важный след на земле, материализовать себя в большом результате трудов своих для памяти потомков. Они охотно говорят об истории и этапах становления дела, о достижениях и планах. Совершенная бизнес-организация и есть их идеал;

— **гедонисты** — сугубо земные, но активные и способные люди с идеалом максимизации удовольствий любых видов, радостей от самого существования, для чего и нужны успешные бизнес и карьера. Этим легко узнать, едва зайдет речь о курортах, ресторанах, светских звездах;

— **охранители** — те, кто как бы нанизаны на руководимое ими дело без всяких сильных увлечений и амбиций, но со страхом потерять его. Они тратят средства и способности прежде всего на его поддержание, сохранение. Они осторожны в разговоре о собственном предприятии, зато охотно обсуждают неудачи других и возможные угрозы себе. Что ж, есть такой идеал — не самый худший — безопасная стабильность.

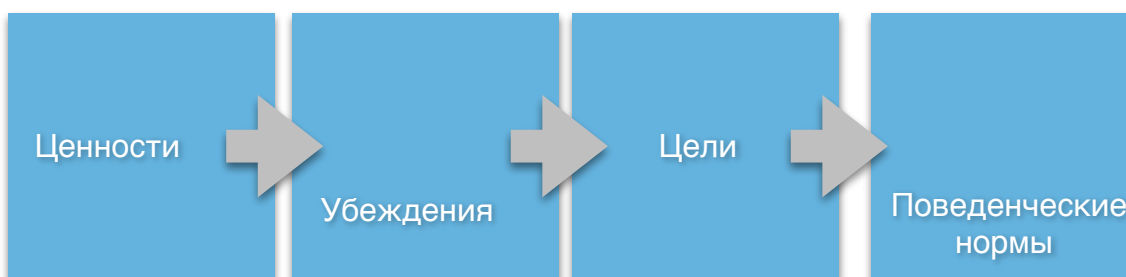
Диагностика

1. Что вы больше всего цените в людях бизнеса, в предпринимателях?
2. Что для вас особенно важно в вашей предпринимательской деятельности?
3. Давайте предположим, что вы завершаете свою карьеру предпринимателя. В каком случае вы будете считать ее успешной?

Цели диагностики

- подбор индивидуальных управленческих решений
- формирование новых норм.

Работы необходимо проводить в следующей последовательности:



Ценности и убеждения должны раствориться в нормах настолько, что их уже не потребуется воспроизводить в приказах, заданиях, стимулах, ибо они станут естественными и незаметными.

Буйство ценностей можно укротить целями. И наоборот: мелочность целей – преодолеть ценностями.

Использованная литература: Методолгия. Качество целей. Автор: А.И.Пригожин