

УДК159.9.072(476)

**ЦЕННОСТНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ СОВРЕМЕННЫХ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

Овчинникова Марина Борисовна
старший преподаватель кафедры психологии

194

учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»;
магистр психологических наук
(г. Могилев, Беларусь)

Представлены результаты эмпирического исследования личностных ценностей руководителей среднего звена, осуществляющих управленческую деятельность в условиях современной социально-экономической ситуации в Республике Беларусь. Посредством качественного и количественного анализа выявлены сходства и различия в структуре ценностных приоритетов руководителей-госслужащих и управленцев, работающих в реальном секторе экономики.

Проблема ценностных приоритетов и профессиональных позиций субъектов является одной из актуальных в современной психологической науке. Это обусловлено рассмотрением ценностей в качестве значимого и уникального конструкта, посредством которого можно выявить основания человеческих убеждений и поведения, отношение к профессиональной деятельности, к другим людям и окружающему миру. В психологической литературе отмечается, что личностные ценности обуславливают профессиональный жизненный путь человека, особенности самореализации, а также являются определяющим фактором стиля профессиональной деятельности [1, с. 43]. В свою очередь, специфика трудовой деятельности детерминирует становление и закрепление определенных ценностей. По мнению Е. А. Климова, людей, относящихся к одной профессиональной группе, характеризует схожий смысл деятельности и система ценностей [2].

Особый интерес представляет изучение ценностных приоритетов руководителей, поскольку эта профессиональная группа оказывает наиболее значимое влияние на социально-экономическое и культурное развитие общества. Анализ психологической литературы показал, что проблема индивидуальных ценностей руководителей среднего звена недостаточно представлена в трудах белорусских ученых. Это обусловило проблематику нашего исследования.

Цель исследования – выявление иерархии ценностных приоритетов руководителей среднего звена, осуществляющих управленческую деятельность в условиях современной социально-экономической ситуации в Республике Беларусь. Дополнительной задачей исследования было выявление сходства и различий в структуре ценностных приоритетов руководителей-госслужащих и управленцев, работающих в реальном секторе экономики.

Выборку исследования составили 260 респондентов: руководители структурных подразделений предприятий (N=147, из них 75 человек – мужчины, 72 – женщины); и 113 руководителя структурных подразделений, работающие в системе государственной службы (N=113, из них 54 человека – мужчины и 59 человек – женщины). Средний возраст респондентов в объединенной выборке составляет 42 года (от 25 до 65 лет), средний стаж работы в должности руководителя – 10,5 лет (от 2 до 37 лет).

Для реализации цели исследования использовался «Опросник ценностей» Ш. Шварца, адаптированный В. Н. Карандышевым [3]. Математическая обработка полученных данных проводилась с помощью программы PASW Statistics 18.0.

В данном исследовании мы рассматриваем ценности личности, исходя из положений концепции Ш. Шварца. Согласно автору, ценности – это мотивационный конструкт, который выражает надситуативные цели, служащие руководящими принципами в жизни людей и групп. Ценности личности существуют на двух уровнях: 1) на уровне нормативных идеалов и 2) на уровне личности. Первый уровень является более стабильным и отражает представления субъекта о том, как надо поступать. Второй уровень в большей степени зависит от внешней среды и соотносится с конкретными поступками человека [3].

С целью изучения ценностных приоритетов управленцев нами была проведена процедура ранжирования. Анализ эмпирических данных показал, что на уровне нормативных идеалов (убеждений) наибольшее значение руководители структурных подразделений предприятий придают таким ценностям, как «безопасность» (M=5,47), «самостоятельность» (M=4,76) и «достижение» (M=4,75). Для руководителей среднего звена, работающих в системе государственной службы, наиболее приори-

тетными являются ценности «безопасность» (M=5,33), «доброта» (M=4,88), «конформность» (M=4,85).

Некоторое различие мы видим в оценке значимости ценностей «доброта» и «самостоятельность»: у руководителей, работающих в системе госслужбы, ценность «доброта» находится во втором месте, а у руководителей структурных подразделений предприятий – на пятом месте. Соответственно, ценность «самостоятельность» занимает второе место в рейтинге руководителей, работающих в реальном секторе экономики (M=4,76), а у руководителей-госслужащих – пятое место (M=4,67). Ценности «гедонизм», «традиция», «стимуляция» входят в число наименее приоритетных для респондентов обеих групп.

Анализ показателей ценностей, проявляющихся на поведенческом уровне, показал, что такие ценности, как «безопасность», «самостоятельность», «конформность» признают в качестве приоритетных, как руководители-госслужащие, так и руководители, работающие в реальном секторе экономики. Наименьшей значимостью для управленцев обеих выборок обладают следующие ценности: «власть», «традиции», «гедонизм», «стимуляция».

Полученные результаты позволяют говорить о высокой степени сходства в иерархии ценностных приоритетов руководителей-госслужащих и руководителей, работающих в реальном секторе экономики. В качестве основного жизненного принципа и поведенческого паттерна для респондентов обеих групп выступает достижение безопасности, гармонии и стабильности общества и взаимоотношений.

На уровне нормативных идеалов руководители-госслужащие отдают предпочтение ценностям, ориентированным на интересы группы: поддержание и повышение благополучия людей, с которыми субъекты находятся в близких контактах; оказание помощи и взаимоподдержки; ограничение действий и побуждений, причиняющих вред другим людям. Данные ценности являются профессионально обусловленными и свидетельствуют о достаточно сформированной социальной ответственности руководителей, работающих в системе государственной службы. В свою очередь, управленцы, работающие в реальном секторе экономики, в большей степени ценят свободу мыслей и действий, стремятся к достижению личного успеха. Наименее значимыми для руководителей обеих групп являются ценности, связанные с получением чувственных удовольствий, риском и новизной, сохранением культурных и религиозных традиций.

Респонденты двух рассматриваемых выборок строят свое реальное поведение на основе сочетания ценностей сохранения и открытости изменениям. Стремление к личному успеху в большей степени связано с профессиональными достижениями, проявлением компетентности, а не с доминированием над другими людьми. Возможно, это обусловлено низкой автономией руководителей структурных подразделений, которые, реализуя управленческие функции, являются одновременно и подчиненными.

Для выявления различий в значимости типов ценностей у руководителей двух рассматриваемых групп был проведен статистический анализ с использованием критерия U-Манна-Уитни. Установлены различия в выраженности ценностей респондентов на уровне индивидуальных приоритетов. Так, для руководителей структурных подразделений предприятий более значимыми являются ценности «власть» ($U = 7007,5; p \leq 0,05$) и «достижение» ($U = 6323; p \leq 0,001$), а для руководителей среднего звена, работающих в системе госслужбы, – ценность «традиции» ($U = 7020,5; p \leq 0,05$). На уровне нормативных идеалов статистически достоверных различий в значимости типов ценностей между респондентами двух рассматриваемых выборок не выявлено.

Как видно из приведенных данных, у руководителей, работающих в реальном секторе экономики, в большей степени выражено стремление к самоутверждению, а у руководителей-госслужащих – стремление к сохранению и поддержанию традиций. Можно предположить, что выявленные различия обусловлены специфическими особенностями профессиональной деятельности респондентов. Так, деятельность руководителей структурных подразделений предприятий протекает в жестких рыночных условиях. Для данной деятельности свойственна ориентация на активную конкурентную борьбу и получение прибыли. В свою очередь, труд руководителей структурных

подразделений государственных органов реализуется в строго иерархической организационной среде и характеризуется формализованными и регламентированными средствами по достижению поставленных целей [4, с. 280-281].

Таким образом, проведенное исследование показало, что вне зависимости от сферы профессиональной деятельности наиболее приоритетными для руководителей среднего звена являются ценности связанные с безопасностью, социальным порядком, стабильностью государства и общества в целом, инициативностью и самостоятельностью. Выявлены статистически достоверные различия в выраженности индивидуальных ценностей у руководителей двух рассматриваемых групп. Управленцы, работающие в реальном секторе экономики, в большей степени ориентированы на ценности самоутверждения («достижение», «власть»), а руководители-госслужащие – на ценности, определяющие стабильность и неизменность привычных стратегий взаимодействия («традиции»).

Список использованной литературы

1. Петрова, Н. И. Ценностно-смысловая сфера личности руководителей государственной службы и предпринимателей / Н. И. Петрова // Психологический журнал. – 2001. – Т. 32. – № 1. – С. 34–44.
2. Климов, Е. А. Психология профессионала: Избранные психологические труды / Е. А. Климов. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та. – Воронеж: МОДЭК, 2003. – 454 с.
3. Карандашев, В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. – СПб.: Речь, 2004. – 70 с.
4. Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.