

## **РОЛЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ**

Успех и стабильное развитие любой компании во многом зависит от того, насколько эффективны отношения между руководством и коллективом. Эффективное руководство предполагает высокую профессиональную компетентность, способность разделить свое видение проблем с другими, мотивировать их для достижения поставленных целей. Требуется наличие таких качеств, как организаторские способности, новаторство, стремление к самосовершенствованию, и богатый профессиональный опыт,

Эффективное руководство зависит не столько от личностных характеристик менеджера, сколько от адекватного стиля управления в зависимости от ситуации. Создание положительного психологического климата в коллективе с целью оптимизации деятельности персонала является одной из составляющих профессиональной компетентности руководителя. Компетенция - это социальное и профессиональное требование к подготовке специалиста, необходимое для его эффективной профессиональной деятельности. Проявление наличия компетенций фиксируется лишь в условиях реальной специфической ситуации.

Проблемой изучения личностных характеристик, обуславливающих эффективность руководства занимались, такие исследователи как: Т. Ю. Базаров, Ф. Фидлер, Г. Кунц, Д. Макклелланд, А. В. Карпов, А. М. Бандурка, К. Левин.

В отечественной психологии социально-психологический климат исследовали: В.В. Бойко, Н. В. Гришина, А. А. Ершов, А. Г. Ковалёв, В. С. Кузьмин, Б. Д. Парыгин, К. К. Платонов, С. К. Рощин, В. Ф. Рубахин, Г. П. Смолян, А. В. Филиппов и другие.

Наиболее важным для понимания особенностей ценностных ориентаций явились работы; В. Вундта, И.С. Артюховой, Б. Ф. Ломова, Е.К. Киприяновой, А.Н.Леонтьева, Н.А. Кириловой, В.М. Кузнецова, И.С. Кона, А.В. Мудрик, А.С. Шарова.

В данных работах предложены различные подходы к исследованию взаимосвязи ценностных ориентаций руководителей, и какова роль руководителя в формировании социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Б.Д. Парыгин в своих работах пишет: « большое влияние на коллектив оказывает руководитель – своим поведением, деятельностью, особенностями личности. В личности руководителя можно выделить три стороны, которые не-

посредственно влияют на социально-психологический климат: стиль руководства, тип установки руководителя по отношению к подчиненным, личный пример в поведении, собственное отношение к деятельности.

Впервые вопрос о стилях руководства был рассмотрен в работах К. Левина, который выделял авторитарный, демократический и попустительский стили. Ф. Фидлер разработал «вероятностную модель эффективности руководства», в которой эффективность стиля руководства опосредована степенью контроля руководителя над ситуацией, в которой он действует. Гибкость руководителя заключается в том, чтобы использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации.

Стиль руководства очень индивидуален, так как он определяется характерными особенностями черт личности и отражает особенности работы с людьми и технологию принятия решения именно данной личности.

Проблема ценностей личности и общества с самого начала заняла в психологии важное место, став предметом «высшей психологии» (в терминологии В. Вундта). Выдающийся советский психолог А.Н. Леонтьев рассматривал ценностную ориентацию как: " Так, рассматривая ценностные ориентации, выдающийся советский психолог А.Н. Леонтьев отмечал: "... - это ведущий мотив - цель возвышается до истинно человеческого и не обособливает человека, а сливает его жизнь с жизнью людей, их благом... такие жизненные мотивы способны создать внутреннюю психологическую оправданность его существования, которая составляет смысл жизни. Профессиональные ценности – это ориентиры, на основе которых человек выбирает, осваивает и выполняет свою профессиональную деятельность. Они характеризуются степенью доминирования, определенным знаком, степенью осознанности и степенью изменчивости".

По словам Б. Ф. Ломова, несмотря на различие трактовок понятия «личность», во всех отечественных подходах в качестве ее ведущей характеристики выделяется ценностную ориентацию. В ценностной ориентации выражаются субъективные ценностные отношения личности к различным сторонам действительности.

Таким образом, теоретические концепции второй половины XX века и, раскрывают лишь природу ценностей через введение понятий «ценностные ориентации личности» и «личностные ценности», которые по сути тождественны.

Развитие личности, по Л. С. Выготскому, обусловлено освоением индивидом ценностей культуры, которое опосредовано процессом общения.

В настоящее время процесс формирования и развития личности современных руководителей все более привлекает к себе внимание исследователей, ибо в этой области сосредоточена масса нерешенных проблем для общества.

На сегодняшний день современные руководители представляют собой новую социальную группу людей, ориентированных на результат, индивидуальность. Люди, готовые изменить экономическую ситуацию, способные идти на риск, нести ответственность за результаты и последствия своей деятельности. Современный руководитель это человек с определенной системой ценностей и мотиваций.

Проблема исследования ценностных ориентацией у современных руководителей на сегодняшний день остается актуальной.

Во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций руководителя.

Во-вторых социально-экономические изменения в жизни приводит к изменениям системы общественных и личностных ценностей. Особое внимание сегодня уделяется изучению изменений в ценностной сфере современных руководителей.

В-третьих изучение данной проблемы обусловлено совершенствованием форм управления в организации, обусловленных взаимозависимостью личностных характеристик руководителя и социально-психологического климата коллектива.

Ценностные ориентации обеспечивают целостность и устойчивость личности, определяют программы и стратегии деятельности, контролируют и направляют мотивационную сферу, ориентируют человека на конкретные виды деятельности как средство достижения целей.

В условиях преобразования социально-экономической и политических сфер жизни, развитие и становление здорового общества возможно только с грамотным, высокоорганизованным руководящим персоналом. Это осложняет подбор персонала на руководящую должность. При назначении на руководящую вакансию необходимо учитывать тот набор личностных качеств, который определяет успешность и эффективность руководства, формирование профессиональной направленности руководителя, влияние стиля управления на психологический климат в трудовом коллективе, что в свою очередь зависит от системы ценностных ориентаций.