

Библиографический список

1. Шалыто А.Ю., Михалюк О.С. Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью «экспресс-методики» / Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Е.В. Шороховой и др. М., 1983. С. 87–94.

2. Эксакусто Т.В., Истратова О.Н. Психодиагностика: Коллекция лучших тестов. М., 2008. 384 с.

Д.В. Ухова

Екатеринбург, РГППУ

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ценностные ориентации – не просто одно из важнейших проявлений массового сознания. Это его ключевой компонент, по состоянию и направленности развития которого можно с высокой степенью уверенности судить о качественных характеристиках сознания масс.

Ценности и ценностные ориентации человека всегда являлись одним из наиболее важных объектов исследования философии, этики, социологии и психологии на всех этапах их становления и развития как отдельных отраслей знания. Не только наука, – каждая историческая эпоха отмечена значимыми ценностными ориентациями. В изменяющемся мире мировоззрение человека не может быть статичным: появляются новые приоритеты, применяется иерархия ценностей.

Социально-экономические преобразования в России проходят сложно. Настоящее время характеризуется нестабильностью социальной ситуации. В качестве одного из отрицательных последствий периода экономических реформ нередко называется качественное изменение системы общественных и личностных ценностей. Так ли это на самом деле? Действительно ли глубока трансформация системы ценности личности и общества в период его социально-экономических преобразований? В настоящее время процесс формирования и развития российских современных руководителей все более привлекает к себе внимание исследователей, ибо здесь сегодня сосредоточена масса нерешенных проблем для общества. Становление класса современных руководителей связано с появлением социальной группы людей, ориентированных на инициативную деятельность, направленную на изменение экономической ситуации, способных идти на риск, нести ответственность за результаты и последствия своей деятельности. Это группа, инновационная сама

по себе, с определенной системой ценностей и мотиваций. Образ, «социальный портрет» современных руководителей, регулярно подаваемый средствами массовой информации и входящий в нашу жизнь, необычайно противоречив, иногда надуман, а порой и вовсе не соответствует действительности. Изучение ценностной ориентаций этой группы, образа современного руководителя представляет значительный практический и теоретический интерес, так как позволяет выяснить основные ценности и настроения, социальное самочувствие современных руководителей в современной России.

Проблема исследования ценностных ориентаций у современных руководителей остается актуальной. Во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций; во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных руководителей. Особую остроту сегодня приобретает изучение изменений, происходящих в сознании современных руководителей. Неизбежная в условиях ломки сложившихся устоев переоценка ценностей, их кризис более всего проявляются в сознании этой социальной группы. Актуальность изучения ценностных ориентаций современных руководителей обусловлена появлением целого ряда работ, посвященных разным аспектам этой проблемы (И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова, Н.А. Кирилова, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, А.В. Мудрик, А.С. Шаров и другие).

В социально-психологических исследованиях изучается структура и динамика ценностных ориентаций личности, роль ценностных ориентаций в механизме социальной регуляции поведения, взаимосвязи ценностных ориентаций с индивидуально-типическими и характерологическими особенностями личности, с профессиональной направленностью.

Мыслитель и экономист XIX в. К. Маркс говорил: «что основной задачей для создания нового общества является воспитание людей». Ценностные ориентации образуют высший (как правило, осознаваемый – в отличие от социальных установок) уровень иерархии предрасположенностей к определенному восприятию условий жизнедеятельности, их оценке и поведению как в актуальной (здесь и теперь), так и долгосрочной (прежде всего) перспективе. Ценностные ориентации наиболее четко эксплицируются в ситуациях, требующих ответственных решений, влекущих за собой значимые последствия и предопределяющих последующую жизнь индивида. Ценностные ориентации обеспечивают целостность и устойчивость

личности, определяют структуры сознания и программы и стратегии деятельности, контролируют и организуют мотивационную сферу, инструментальные ориентации на конкретные объекты и (или) виды деятельности и общения как средство достижения целей.

На этапе становления рыночной экономики, создания нового общества, его развитие должно быть здоровым, что возможно только с грамотным, высокоорганизованным руководящим персоналом.

Важно учитывать при назначении на руководящую вакансию тот комплекс психологических феноменов, который определяет успешность руководства, формирование устойчивой профессиональной направленности каждого руководителя, что в свою очередь зависит от системы ценностных ориентаций.

Таким образом, целью исследования будет выявление особенностей ценностных ориентаций современных руководителей.

Объектом исследования выступят современные руководители. Предметом – ценностные ориентации современных руководителей.

Гипотеза исследования: в иерархии ценностей современных руководителей доминируют отдельные ценности (группы ценностей), имеющие индивидуальную направленность. Единая система ценностей и морально-этических норм у современных руководителей не сформирована.

Теоретической базой работы являются основополагающие исследования по изучению ценностных ориентаций (Д.Н.Узнадзе, М. Рокич, А.Г. Асмолов, Ф. Б.Березин, Д.А. Леонтьев), состава и структуры ценностных ориентаций личности (Д.А. Леонтьев, В.Краус, А.И. Яценко, В.В. Гаврилюк и Н.А. Трикоз, Т.А. Махрабян), динамики ценностных ориентаций (В. В. Собольников, Л. И. Анцыферова), проблем духовных ценностей (А.С.Панарин, И.Н.Ионов, Т.Гоббс), типов индивидуальной иерархии ценностей современных руководителей (К. Рихтер, В.Я. Цветов и В.В. Овчинников, С. Агафонов, А. А Радугин, К. А Радугин.) и т.д.

Для проверки выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач используются:

Практические методы: для исследования индивидуальной иерархии ценностных ориентации была использована методика М. Рокича, модифицированная Д. А. Леонтьевым. Поскольку в центре отдельных компонентов системы ценностных ориентации находятся, прежде всего, те или иные терминальные ценности, в качестве основания для группировки испытуемых использовались выставленные ими ранги значимости 18 терминаль-

ных ценностей (т.е. ценностей-целей) теста М. Рокича. Для экспериментального выделения личностных типов на этой основе нами был выбран метод факторного анализа, позволяющий сгруппировать исследуемых на основе единой меры, охватывающей одновременно ряд параметров. Система личностных смыслов исследовалась с использованием теста смысло-жизненных ориентации (СЖО), созданного Д. А. Леонтьевым на основе теста Дж. Крамбо и Л. Махолика. Основные характеристики мотивационно-потребностной сферы изучались с использованием компьютеризированных версий теста мотивации достижений Т. А. Мехрабяна, модифицированного М. Ш. Магомед-Эминовым, и опросника потребности в достижениях Ю. М. Орлова. Характерологические особенности исследовались с использованием формы «А» 16-факторного опросника Р. Кеттелла. Все методики апробированы и валидны.

Работа представляет практическую значимость, прежде всего, для руководителей разного уровня, для менеджеров по персоналу, в целях набора высококвалифицированной (производительной) команды, способной решать задачи любой сложности. Исследование позволяет выявить ценности и проследить изменения, которые в данный момент присутствуют в организации, что в свою очередь даст возможность эффективно управлять изменениями.

Н.С. Чернова

Екатеринбург, РГППУ

ВЗАИМОСВЯЗЬ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ И ОСОБЕННОСТЕЙ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

Конфликты связаны с целым рядом функций, выполняемых межличностными отношениями в группах и коллективах (ценностной, мотивирующей, защитной и др.). Актуальность исследования обусловлена объективно существующей необходимостью регулирования межличностных отношений в коллективе.

Конфликт представляет собой прежде всего такую форму выражения ситуационной несовместимости, которая носит характер межличностного столкновения, возникающего в результате совершения одним из субъектов неприемлемых для другой личности действий, вызывающих с ее стороны обиду, неприязнь, протест, нежелание общаться с данным субъектом – это определение дано Р.Х. Шакуровым, который считает, что наиболее