

УДК 316.472

ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЦЕННОСТНЫХ И КОММУНИКАТИВНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ОБРАЗА ЖИЗНИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Штерц О.М.

*ФГАОУ ВПО «Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета»,
Елабуга, e-mail: olgashterz@mail.ru*

Статья посвящена анализу подходов к исследованию ценностных и коммуникативных составляющих образа жизни руководителей среднего звена. Образ жизни определяется как социально-психологическая категория, так как он характеризует не только общие закономерности, но и частные, индивидуальные особенности жизнедеятельности личности в обществе и рассматривается с позиции системно-деятельностного подхода. Так как образ жизни представляет собой системное образование, то анализ его характерологических особенностей требует рассмотрения во взаимосвязи внешних и внутренних условий жизнедеятельности личности. Ценности – это внутренние детерминанты образа жизни, а производственные отношения – внешние детерминанты. Поэтому ценностные и коммуникативные составляющие образа жизни руководителей среднего звена рассматриваются во взаимосвязи. Ценностные составляющие образа жизни руководителей среднего звена отражаются в механизмах производственных отношений. Было установлено, что ценности нравственно-деловой направленности способствуют возникновению производственных отношений, основанных на механизмах (по концепции Р.Х. Шакурова) «бумеранг», «содействие», а ценности эгоистически-престижной направленности приводят к актуализации в производственных отношениях механизмов «дефицит», «эталон».

Ключевые слова: образ жизни, системно-деятельностный подход, ценностные ориентации, механизмы отношений, руководители среднего звена

APPROACHES TO THE STUDY OF VALUES AND COMMUNICATION COMPONENTS OF THE LIFESTYLE MANAGERS

Shterts O.M.

Elabuga Institute of Kazan (Volga) Federal University, Elabuga, e-mail: olgashterz@mail.ru

The article is devoted to the analysis of approaches to the study of values and communication components of the lifestyle of middle management. Lifestyle is defined as socio-psychological category, as it characterizes the General laws, but also private, individual features of life of the individual in society and is considered from a position of system-activity approach. Way of life is a systematic education, the analysis of his character peculiarities requires consideration of the interaction between the external and internal conditions of life personality. Values are internal determinants way of life, and industrial relations – external determinants. Therefore, values and communicative components of lifestyle managers are considered in conjunction. Value components of lifestyle managers is reflected in the mechanisms of the relations of production. It was found that the values of moral and business orientation contribute to the emergence of industrial relations, based on the mechanisms (the concept A.D. Shakurova) «boomerang», «promote», and the value of egoistically-prestigious orientation lead to the adjustment of industrial relations mechanisms «deficit», «etalon».

Keywords: lifestyle system and activity approach, value orientations, mechanisms relations, middle managers

Проблема изучения ценностных ориентаций в образе жизни личности приобретает особую важность в связи с тем, что с проведением экономических преобразований и становлением рыночных отношений профессиональная сфера жизнедеятельности претерпела значительные изменения: существовавшие ранее ценностные приоритеты отошли на второй план, уступив лидирующие позиции экономическим и материальным ценностям. Через изучение и описание ценностных и коммуникативных составляющих жизнедеятельности руководителей среднего звена можно определить содержание их образа жизни, что в свою очередь позволит раскрыть психологические особенности, необходимые для оптимального взаимодействия руководителей среднего звена с социальной общностью, и минимизиро-

вать возможность возникновения противоречий между участниками производственного процесса.

Образ жизни как социально-психологическую категорию необходимо рассматривать с позиции системно-деятельностного подхода. В психологии под системным подходом в общем плане понимают методологическое направление, разрабатывающее средства познания и конструирования сложноорганизованных объектов, коим и является образ жизни личности.

Б.Ф. Ломов считал, что ядро системного подхода в психологии образуют шесть принципов [3]:

1) психологические явления рассматриваются в нескольких планах:

а) как некоторые качественные единицы, имеющие свои специфические закономерности;

б) как части своей видо-родовой макро-структуры;

в) изучение в плане микросистем, закономерностям которых они подчиняются;

г) в плане их внешнего взаимодействия, то есть вместе с условиями их существования;

2) психические явления многомерны и должны рассматриваться в разных системах измерений;

3) система психических процессов является многоуровневой и строится иерархически;

4) при описании различных психических свойств необходимо учитывать множественность тех отношений, в которых они существуют;

5) системный подход требует понимания детерминации психических явлений;

6) системный подход требует рассматривать явления в их динамике.

Реализация принципа системности в социальных исследованиях, как полагают Р.Л. Кричевский и М.М. Рыжак [2, с. 20], возможна только при соблюдении двух условий: во-первых, определения наиболее существенных свойств, качеств системности и, во-вторых, учета специфики конкретного объекта социального изучения.

Образу жизни личности присущи все структурные компоненты системы.

1. Общие интегративные свойства, т.е. образ жизни, выделенный в целом для всей социальной группы, будет отличаться от свойств образующих его компонентов, т.е. от конкретного содержания образа жизни личности.

2. Образ жизни структурирован, т.е. ему присуща вполне конкретная форма организации, включающая в себя разнообразные формы и способы взаимосвязи и взаимодействия элементов.

3. Образ жизни как система обладает целостностью, ибо включает в себя конкретные элементы, образующие неповторимый характер жизнедеятельности личности.

4. Системе образа жизни присуща многомерность и множественность, так как в нее включаются различные виды жизнедеятельности (профессиональные, учебные и т.д.). Этот показатель отражает, прежде всего, развитость содержания образа жизни личности.

Всем элементам образа жизни свойственны как общие проявления, характерные для представителей данной социальной группы, так и отличные, связанные с конкретными ситуациями жизнедеятельности.

Сущность деятельностного подхода заключается в том, что исследуется реальный процесс взаимодействия человека с окру-

жающим миром, обеспечивающий решение определенных жизненно важных проблем. Способ производства детерминирует образ жизни людей данного общества социальной формой труда, поэтому характеристика трудовой деятельности, а следовательно, и отношение к труду составляет важнейшее условие обозначения социального содержания образа жизни. Соответственно описание социального содержания образа жизни руководителей среднего звена необходимо осуществлять во взаимосвязи с его управленческой деятельностью.

В нашем исследовании мы определяем образ жизни как социально-психологическую категорию, так как он характеризует не только общие закономерности, но и частные, индивидуальные особенности жизнедеятельности личности в обществе.

Понятие «образ жизни» позволяет проследить переход от отдельного к общему в социальном процессе, от личности к социальной группе и обществу в целом и наоборот. Личность – это не пассивный элемент того или иного общества, формирующийся в процессе социализации, а его активная динамическая составляющая, способная испытывать на себе не только воздействие окружающей среды, но и сама преобразовывать окружающую среду.

Через социально-психологический анализ образа жизни личности как представителя определенной социальной общности мы наглядно можем проследить процессы экстерииоризации (процесс перехода от внутреннего к внешнему) и интерииоризации (процесс перехода от внешнего к внутреннему). Так как образ жизни представляет собой системное образование, то анализ его характерологических особенностей требует рассмотрения во взаимосвязи внешних и внутренних условий жизнедеятельности личности. В.П. Зинченко [1, с. 18] подчеркивает, что разделение на внешние и внутренние факторы является ложной дихотомией, поскольку психическое является единым целым. «Узнать и понять человека можно только целиком. Шанс понять невидимое и таинственное в человеке состоит в том, что при всей своей невидимости внутреннее проявляется во вне, его можно скрывать лишь до поры до времени. Оно прорывается даже против воли своего носителя. К тому же нет ни одного акта внутреннего без внешнего. Автономность внутренних и внешних факторов весьма относительна. Они не только взаимодействуют, но и взаимоопределяют друг друга и связаны отношениями взаимного порождения» [1, с. 42].

На необходимость выделения двух типов детерминант (внешних и внутренних)

при анализе способа жизнедеятельности, образа жизни субъекта обращает наше внимание и Л.В. Сохань [5]. «...Внешние детерминанты определяют способы и формы деятельности субъекта, внутренние детерминанты, внутренние побудительные силы, обуславливающие интенсивность, качество, направленность деятельности. Пренебрежение любой из этих детерминант сужает понятие образа жизни» [5, с. 20].

Социально-психологический подход при характеристике образа жизни позволяет проследить взаимосвязь внутренних и внешних факторов в жизнедеятельности личности. При выделении структурных компонентов образа жизни мы опираемся на структуру образа жизни, выдвинутую А.Н. Суховым [6, с. 159].

Мы акцентируем свое внимание на ценностном и коммуникативном компонентах образа жизни и рассматриваем их во взаимосвязи, как ценностные и коммуникативные составляющие образа жизни руководителей среднего звена, так как ценности – это внутренние детерминанты образа жизни, а производственные отношения – внешние детерминанты. Ценности, с одной стороны, отражают общие ценностные ориентации, присущие данной социальной группе, и в тоже время носят индивидуальный, личностный характер, являются отражением нашего отношения к действительности. Соответственно с помощью ценностей человек строит те или иные отношения с окружающим миром. Р.Х. Шакуров указывает на то, что ценность мы можем определить как «объект, вызывающий положительное эмоционально-оценочное отношение субъекта» [9]. Таким образом, ценности являются своего рода критерием в отношениях человека с окружающей действительностью. Взаимосвязь ценностных и коммуникативных составляющих образа жизни определяет ценность жизнедеятельности личности. Понятие «ценность» было введено в отечественную психологию Н.И. Непомнящей, которая охарактеризовала его как «отраженные субъектом области его существования, через которые происходит выделение им самого себя, своей личности, собственного «Я» [4, с. 35]. «Ценность – это некоторое единое синтетическое образование, в котором как бы сплавлено собственно-личностное и внешнее, объективное» [4, с. 35]. Именно учет сложной природы ценности позволяет рассматривать ее как «ядро» личности, как определяющую целостность, так как ценность создает основу для связывания, единства разнообразных отношений, в ко-

торых реально функционирует человек, и определяет суть его образа жизни.

С целью выявления ценностных и коммуникативных составляющих образа жизни руководителей среднего звена нами были взяты две выборки испытуемых. Первая представлена руководителями среднего звена промышленных предприятий. Вторая выборка является контрольной и состоит из непосредственных подчиненных руководителей среднего звена, вошедших в состав первой выборки. Соответственно в состав первой выборки вошли 168 руководителей среднего звена промышленных предприятий, а в контрольной выборке участвовало 314 подчиненных.

В качестве методики исследования был использован «Морфологический тест жизненных ценностей» (МТЖЦ), разработанный Л.В. Карпушиной и В.Ф. Соповым [8, с. 4].

Для исследования механизмов межличностных отношений нами была адаптирована анкета «Рейтинг», основой которой послужила «Анкета отношений», разработанная М.Г. Роговым. В качестве критерия отношений мы применили категорию «удовлетворенность». Мы в своей работе сочли возможным рассматривать удовлетворенность как состояние. И вполне согласны с определением Р.Х. Шакурова, что удовлетворенность – это прежде всего эмоциональное состояние, выражающееся в двух основных формах: ситуационных переживаниях и более устойчивых состояниях – настроениях [9].

А.Л. Свенцицкий также рассматривает удовлетворенность как психическое состояние личности, вызванное соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления» [7, с. 124].

Кроме того, признаки отношений, согласно концепции Р.Х. Шакурова, были сгруппированы в определенные механизмы межличностных отношений. Обработка и анализ полученных исследовательских материалов показали, что все признаки отношений отражают следующие их механизмы: «бумеранг», «эмоциональное эхо», «созвучие», «содействие», «дефицит», «эталон», «интерес», «красота».

В целом комплексное анкетное исследование специфики профессиональных отношений руководителей среднего звена представлено в анкете № 1, которая состоит из двух разделов. В первый раздел входят две анкеты:

- 1) направлена на исследование системы взаимоотношений руководителей со своими коллегами-руководителями и подчиненными;
- 2) направлена на изучение отношения руководителей к лицам, не занимающим руководящих должностей.

Анкета № 2 направлена на изучение отношения подчиненных к лицам, занимающим руководящую должность, то есть к своим непосредственным руководителям.

В процессе эмпирического исследования было выявлено, что в основе структуры ценностных ориентаций руководителей среднего звена лежат такие ценности, как «духовное удовлетворение», «развитие себя», «социальные контакты», что свидетельствует о гармоничности развития личности. Однако в иерархической структуре ценностных ориентаций личности вышеуказанные ценности не всегда являются приоритетными для управленцев. Так, первые места в иерархической структуре ценностных ориентаций руководителей среднего звена занимают такие ценности, как высокое «материальное положение» (вес 7,09; ранг 1), «социальные контакты» (вес 6,86; ранг 2), «сохранение собственной индивидуальности» (вес 6,45; ранг 3). Наименьшую значимость получили такие ценности, как «креативность» (вес 4,87; ранг 7), «духовное удовлетворение» (вес 4,8; ранг 8).

Наиболее значимыми сферами жизни для руководителей среднего звена являются общественная (вес 7,51; ранг 1) и профессиональная (вес 6,65; ранг 2), а менее значимыми – физическая активность (вес 5,89; ранг 5) и увлечения (вес 5,29; ранг 6), что обусловлено спецификой деятельности руководителей среднего звена.

Содержание ценностных составляющих образа жизни руководителей среднего звена определяется следующими моментами. Так, ценность «развития себя» приобретает актуальность в сфере обучения и образования ($r = 0,506$ при $p \leq 0,01$). Соответственно руководители стремятся реализовать свои способности в области общественно-политической жизни, проявляют заинтересованность в повышении своей квалификации. Стремление к признанию и уважению (ценность «собственный престиж») проявляется в сфере обучения и образования ($r = 0,556$ при $p \leq 0,01$). Достижение собственной независимости (ценность «собственная индивидуальность») у руководителей среднего звена реализуется в сфере обучения и образования ($r = 0,578$ при $p \leq 0,01$) и общественной деятельности ($r = 0,639$ при $p \leq 0,01$). Они стремятся строить свою жизнь, ориентируясь лишь на собственные взгляды, желания и убеждения. Установление благоприятных взаимоотношений с другими людьми для руководителей является актуальным в сфере обучения и образования ($r = 0,546$ при $p \leq 0,01$), общественной сфере ($r = 0,502$ при $p \leq 0,01$), то есть через повышение своего образования

руководители среднего звена стремятся занять высокий социальный статус в обществе и тем самым получить общественное признание.

В процессе проведения сравнительного анализа нами были выявлены существенные различия между выборками руководителей среднего звена и подчиненных относительно ценностных составляющих профессиональной сферы, обучения и образования, общественной жизни.

Отношения руководителей среднего звена со своими подчиненными и коллегами обусловлены социальными нормами, которых они придерживаются в процессе исполнения управленческих функций и должностных обязанностей. В основном отношения руководителей со своими коллегами строятся по механизмам «эталон» (вес 3,93; ранг 1), «бумеранг» (вес 3,63; ранг 2), «красота» (вес 3,61; ранг 3). Взаимоотношения с подчиненными противоречивы и направлены на достижение значимых ценностей субъектов по общению. Соответственно руководители среднего звена склонны строить свои отношения с подчиненными по механизмам «эталон» (вес 4,11; ранг 1), «интерес» (вес 4,06; ранг 2), «бумеранг» (вес 3,84; ранг 3). Подчиненные используют в отношениях с руководителями такие механизмы, как «интерес» (вес 4,29; ранг 1), «эмоциональное эхо» (вес 3,94; ранг 2). То есть они склонны переносить свои эмоциональные переживания на руководителей среднего звена и оценивать их действия с позиции соответствия определенному эталону.

Ценностные составляющие образа жизни руководителей среднего звена отражаются в механизмах производственных отношений. Непосредственно содержание производственных отношений управленцев определяется ценностными составляющими сферы обучения и образования, профессиональной и общественной жизни. Ценности нравственно-деловой направленности способствуют возникновению производственных отношений, основанных на механизмах «бумеранг», «содействие», а ценности эгоистически-престижной направленности приводят к актуализации в производственных отношениях механизмов «дефицит», «эталон». Опираясь на концепцию Р.Х. Шакурова, следует отметить, что наиболее эффективным типом взаимодействия, способствующим оптимизации управленческой деятельности, является сотрудничество. Сотрудничество способствует возникновению отношений, основанных на взаимном доверии, любви, уважении друг к другу, оказании взаимного содействия, то есть по

механизм «бумеранг» и «содействие». Следовательно, разработка тренинговых развивающих программ, направленных на актуализацию ценностей нравственно-деловой направленности (развитие себя, духовное удовлетворение, социальные контакты), будет способствовать возникновению профессиональных отношений, основанных на сотрудничестве.

Список литературы

1. Зинченко В.П. Проблема внешнего и внутреннего как становление и реализация образа себя и мира // Мир психологии. – 1991. – № 1. – С. 24–38.
2. Кричевский Р.Л. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. – М.: МГУ, 1985. – 275 с.
3. Ломов Б.Ф. Системный подход и проблема детерминизма в психологии // Психологический журнал. – 1981. – Т. 10. – № 4. – С. 19–33.
4. Непомнящая Н.И. Психодиагностика личности. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 189 с.
5. Образ жизни: Теоретические и методологические проблемы социально-психологического исследования / отв. ред. Л.В. Сохань, В.А. Тихонович. – Киев: Наукова думка, 1980. – 298 с.
6. Основы социально-психологической теории / под ред. А.А. Бодалева, А.Н. Сухова. – М.: Междунар. педагог. академия, 1995. – 421 с.
7. Свенцицкий А.Л. Социальная психология. – М.: Проспект, 2003. – 337 с.
8. Сопов В.Ф. Морфологический тест жизненных ценностей: руководство по применению. – Самара: СамИКП, 2002. – 56 с.
9. Шакуров Р.Х. Психология управления деятельности в ССУЗ. – Казань: ИССО РАО, 1997. – 160 с.

References

1. Zinchenko B.P. Problema vneshnego i vnutrennego kak stanovlenie i realizatsiya obraza sebya i mira. Mir psikhologii. 1991. no1. pp. 24–38.
2. Krichevskiy R.L. Psikhologiya rukovodstva i liderstva v sportivnom kollektive. Moscow: MGY, 1985. 275 p.
3. Lomov B.F. Sistemnyy podkhod i problema determinizma v psikhologii. Psikhologicheskiy zhurnal. 1981. vol. 10. no 4. pp. 19–33.
4. Nepomnyaschaya N.I. Psikhodiagnostika lichnosti. Moscow: Aspekt press, 2002. 189 p.
5. Sokhan L.V., Tikhonovich. Obraz zhni: teoreticheskie i metodologicheskie problem sotsialno-psikhologicheskogo issledovaniy. Kiev, 1980. 298 p.
6. Suhov A.N. Bodalev A.A. Osnovy sotsialno-psikhologicheskoy teorii. Moscow: mezhdynarodnaya pedagogicheskaya akademiya, 1995. 421 p.
7. Sventsitskiy A.L. Sotsialnaya psikhologiya. Moscow: Prospekt, 2003. 337 p.
8. Sopov V.F. Morfologicheskiy test zhennyykh tsennostey: rukovodstvo po primeneniyu. Samara: SamIKP, 2002. 56 p.
9. Shakurov R. KH. Psikhologiya upravleniya deyatel'nosti v SSUZ. Kazan: ISSO RAO, 1997. 160 p.

Рецензенты:

Ягафарова Д.С., д.п.н., профессор, директор Елабужского филиала ЧОУ ВПО «Академия социального образования», г. Елабуга;

Прыгин Г.С., д.псх.н., профессор кафедры психологии Набережночелнинского института, ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», г. Набережные Челны.

Работа поступила в редакцию 11.07.2013.