

**Русия Натэлла Тенгизовна**

*студентка*

*Кубанский государственный университет*

**Rusiya N. T.**

*student*

*Kuban State University*

## ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ

### IDEAS AND SPECIFICATIONS OF MANAGERS' VALUE ORIENTATIONS

**Аннотация.** В статье рассмотрены ценности как важный фактор принятия управленческих решений. Проведен анализ работ исследователей по особенностям ценностных ориентаций менеджеров.

**Ключевые слова:** ценностные ориентации, ценности, управленческие решения.

**Summary.** Values as a significant factor in making a management decisions are considered. This work summarizes the research materials devoted to a value orientations of managers.

**Key words:** valuable orientations, values, administrative decisions.

В настоящее время внимание исследователей все больше привлекает изучение процессов формирования и развития российских менеджеров, а также факторы, которые влияют на принятие эффективных управленческих решений. Исследователи сходятся во мнении, что любой анализ проблем менеджмента, не затрагивающий проблематики личных позиций и поведения, является либо односторонним, либо бессмысленным.

Выделяют две основных группы факторов, оказывающих влияние на принятие управленческих решений — внешние и внутренние факторы. К внешним относят политические, экономические, культурные, правовые и т.д. На вторую группу факторов — внешние, мы обратим особое внимание. К базовым условиям внутренней среды, детерминирующим характер становления и функционирования механизмов принятия управленческих решений, относят: стадию жизненного цикла организации, тип организационной структуры, свойства внутренних коммуникаций и специфику личности руководителя. Последнее нас интересует в большей степени, так как включает в себя мотивационно-ценностные установки руководителя.

Безусловно, присутствие проявленных личностных ценностей у менеджера чрезвычайно важно для успешной трудовой деятельности и принятия рациональных управленческих решений. Большинство принимаемых решений напрямую зависит от имеющегося опыта, а также ценностей и принципов руководителя.

В том случае, если личностные ценности проявлены в недостаточной степени, менеджер будет ощущать нехватку твердых оснований для суждений, которые подчиненными могут быть восприняты как необоснованность решений.

В последнее время все больше исследований посвящено ценностным ориентациям как фактору, влияющему на эффективность управленческой деятельности [3,6,7]. Актуальность приобретают социологические исследования процесса принятия управленческих решений как системы организационных взаимодействий, а также особенностей и роли ценностных ориентаций менеджеров в структуре данных процессов. Такая тенденция определяется недостатком теоретической и практической базы для всестороннего понимания и преодоления имеющихся в современных организациях проблем, и как итог — более целенаправленного влияния на эффективность управленческой деятельности.

Особое внимание в данном контексте следует уделить работе С. Ю. Флоровского. Он изучал насколько коррелируют совместная управленческая деятельность руководителей и их ценностные ориентации. Выборка исследования включала в себя руководителей среднего и высшего управленческих звеньев производственно-коммерческих предприятий. В работе наглядно показано, что эффективность взаимодействия среди руководителей-партнеров во многом зависит от набора инструментальных ценностей

партнеров, определяющих способы целедостижения, чем от содержания терминальных ценностей, репрезентирующих жизненные цели управленцев. Чем более высокое место в структуре самосознания руководителей занимают терминальные ценности саморазвития, креативности, удовлетворения духовных потребностей, тем в большей степени они квалифицируются другими членами управленческого коллектива как эффективные партнеры. Направленность ценностей руководителей на исполнительность и дисциплинированность в качестве инструмента достижения жизненных целей равным образом формирует репутацию эффективного партнера по управленческому взаимодействию [8].

Зависимость системы ценностных ориентаций персонала от должностного статуса рассматривается в работе С. П. Дырина. В его исследовании была показана корреляция на выборке рядовых работников и руководителей среднего звена некоторых крупных торговых предприятий. Данная работа показала, что существенно выше значимость ценности хорошей заработной платы для руководителей среднего звена, а также таких ценностей, как «возможность профессионального роста», «реализация своих возможностей», «моральное удовлетворение от результатов труда». Кроме того, в среде руководителей оказалась более важной и такая ценность, как «возможность работать в хорошем коллективе» [4].

В работе Н. А. Журавлевой проведено подробное исследование наиболее часто встречаемых социально-психологических типов ценностных ориентаций менеджеров. Кластерный анализ выявил следящие 3 типа ценностных ориентаций (с применением методики Милтона Рокича):

Используйте маркеры-тире, находящиеся на верхней панели

- «Социально активный». Такое условное название дано группе руководителей, доминирующими ценностями которой является семья, здоровье и работа, а также гармония между ними. Менее выражены экономические и духовные ценности. Наиболее часто встречается у руководителей-женщин в возрасте до 30 лет.
- У второй группы наиболее выраженными являются ценности личной жизни. Профессиональная самореализация менее важна, тогда как первостепенное значение имеет семья, общение с друзьями, здоровье.
- К третьему типу относятся руководители, у которых на первом месте в рейтинге ценностей стоит материальное благополучие. Они ориентированы на профессиональную самореализацию, важными являются этические ценности. Чаще всего встречается у старших возрастных групп [5].

Исследование дает основания полагать, что различие и сходство ценностных ориентаций личности может служить основанием для построения типологии, итогом чего может являться выделение устойчивых групп людей с близкой структурой ценностей. В данном случае, при условном разделении руководителей на группы, важным является фактор социальной зрелости личности.

А. В. Барабанова рассматривала ценностно-смысловую сферу личностей руководителей. Исследование показало, что ценности являются носителями регулирующей функции. Регулирующая функция ценностей проявляется в том, что при определенной пропорции регуляторных качеств образов значимых других, которые наполнены для индивида ценностным содержанием, наступает такая ситуация, когда субъект принимает жизненно важную цель, цель продуктивной активности, захватывающую и моменты самоизменения, роста личности. В дальнейшем ценности вкупе с идеалами становятся звеньями процесса саморегуляции личности, начальным пунктом личностного развития. Более того, воздействие ценностей можно рассматривать также и через призму профессиональной деятельности. В свою очередь, осуществляемая профессиональная деятельность определяет прогресс ценностной структуры личности на основе установленных взаимоотношений в коллективе. Деятельность может быть обозначена как средство реализации личностных ценностей. Деятельность человека, посредством которой устанавливаются его отношения с действительностью, есть форма реализации его ценностей [1].

Работа Ю. Г. Бюраевой подводит к интересным выводам. Во-первых, разделение ценностей по возрастным группам выявила, что специфические особенности обнаруживаются в самой старшей и молодой категориях. Для менеджеров старше 60 лет более всего важно здоровье, затем уверенность в будущем и работа как таковая. Наряду с этим, они на своем этапе жизненного и карьерного развития уже не так сильно заинтересованы в материальных благах и общественном признании. Молодые менеджеры придерживаются семейных традиций в большей степени. Кроме того, у молодёжи более выражена потребность в материальном достатке. Второй вывод заключается в том, что для менеджеров более крупных предприятий повышается роль и значение карьерного роста, отсюда — материальной обеспеченности и обладания властью. По всей видимости, управление большими коллективами требует от руководителя больше внимания и сосредоточенности прежде всего на проблемах предприятия, зачастую в ущерб семье [2].

Таким образом, все рассмотренные нами исследования подводят нас к следующему выводу: одним из

ключевых свойств, детерминирующих личностную конфигурацию целей и задач, которые определяют процесс принятия управленческих решений, является система ценностей менеджера. Она, в свою очередь, во многом зависит от социальной ситуации разви-

тия руководителя, его индивидуально-психологических и личностно-профессиональных особенностей, свойств ориентации на внешние нормы и внутренние ценности, жизненных ценностей, сформированных под влиянием его опыта.

### Литература

1. Барабанова, А. В. Особенности ценностно-смысловой сферы личности руководителей и сотрудников кадровой службы учебного центра / А. В. Барабанова // Вестник самарской гуманитарной академии. Серия: психология. — 2013. — № 1. С. 58–74.
2. Бюраева, Ю. Г. Ценностные ориентации и профессиональные качества менеджеров как социальный капитал / Ю. Г. Бюраева // Труд и социальные отношения. — 2014. — № 3. — С. 96–109.
3. Гуцыкова, С. В. Комплексный подход к прогнозированию эффективности профессиональной деятельности / С. В. Гуцыкова // Приоритетные научные направления: от теории к практике. — 2012. — № 1. — С. 84–88.
4. Дырин, С. П. Многовариантность организационной культуры современных российских предприятий / С. П. Дырин // Управление корпоративной культурой. — 2009. — № 1. — С. 4–14.
5. Журавлева, Н. А. Ценностные ориентации управленческого персонала: типологический анализ / Н. А. Журавлева // Наука и мир. — 2014. — № 7. — С. 105–108.
6. Занковский, А. Н. Модель ценностно-ориентированного лидерства / А. Н. Занковский // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. — 2012. — № 1. — С. 101–110.
7. Позняков, В. П. Социально-психологические характеристики российских предпринимателей с разным уровнем деловой активности / В. П. Позняков // Знание. Понимание. Умение. — 2013. — № 4. — С. 212–220.
8. Флоровский, С. Ю. Ценностно-ориентационная регуляция совместной управленческой деятельности руководителей / С. Ю. Флоровский // Управление системой социальных ценностей личности и общества в мире изменений. М. — Кострома: КГУ, 2003. Т. 2. — С. 208–212.