

Анализ жизненно-смысловых ценностей студентов-менеджеров и менеджеров-профессионалов

Ковтунович Марина Георгиевна
Московский городской психолого-педагогический университет
Москва, Россия, marinakovt@mail.ru

В статье рассмотрено отношение к профессиональной деятельности как к чрезвычайно значимой жизненной ценности. Показано, что система ценностей имеет свой так называемый первообраз в сознании студентов на этапе обучения. Проведен сравнительный анализ мотивационно-ценностной структуры личности студентов-менеджеров и личности профессиональных менеджеров. В результате интерпретации полученных данных автор делает заключение о причинах смены восприятия окружающего мира и взгляда на окружающие ценности в процессе перехода человека от статуса студента к статусу профессионального менеджера.

Ключевые слова: ценности, профессиональная деятельность, мотивационно-ценностная структура личности.

Основанием и критерием личностного выбора в сложных профессиональных ситуациях является профессиональная идентичность как функция самоидентификации личности в профессиональной сфере, которая в наибольшей степени проявляется в сообществах и у личностей, для которых ведущей является ориентация на профессиональный труд. Психологический уровень субъективности, на котором личность принимает стратегическое для своей судьбы решение, может служить параметром её профессиональной идентичности.

Переплетение ценностей друг с другом, их иерархичность, взаимосвязь формируют своеобразную совокупность — систему ценностей. Эту совокупность индивид может выстраивать в процессе взросления и становления себя как личности, в том числе личности профессиональной, личности-профессионала. Система ценностей частично или полностью перенимается индивидом также у окружающего общества как культурное наследие.

Этимологический смысл понятия «ценность» очень прост: ценность — это то, что люди ценят. Это могут быть и вещи или предмет, и явления культуры, и человеческие поступки, и общественные явления. Можно сказать, что *ценность* является результатом осмысленного, сознательного отношения человека к окружающей действительности (к себе, обществу, миру), выступающим в виде некоторой меры значимости, отражения смысла этой действительности для общества и чело-

века. При этом ценности являются важнейшим элементом культуры, так как призваны выполнять ряд общественно- и лично-значимых функций: кумулятивную, интегрирующую, стабилизирующую, идентификационную, нормативно-волевою, мотивационную, смысловую и др.

Необходимо также отметить, что значение ценностей для людей неоднозначно, оно зависит от их положения в общественной среде и разрешаемых ими задач. К примеру, персональный автомобиль может быть способом передвижения и предметом престижа, который в таком случае существенен как объект обладания, создающий владельцу определенную репутацию в глазах других людей, или средством заработка. Можно привести множество примеров, где один и тот же предмет неразрывно связан с разнообразными потребностями. Поэтому ценность все-таки объективная значимость разнообразных составляющих действительности, содержание которых обуславливается интересами и потребностями субъектов общества. Отношение к ценностям — это и есть ценностное отношение.

Многообразие ценностей, имеющихся в обществе, наталкивает на необходимость в их непрменной классификации. Стоит отметить, что единого подхода к разрешению этой проблемы в современной аксиологии нет. Следовательно, обобщив имеющиеся в различных концепциях подходы к этой проблематике, можно вывести классификацию ценностей по следующим принципам: по сфере общественной жизни, по субъекту, или носителю ценностей, и по роли ценностей в общественной жизни.

В соответствии с базовыми сферами общественной жизни различают три группы ценностей: материальные, социально-политические и духовные. Их классификация по разным основаниям диалектична. Это значит, она не является жесткой и неподвижной. Во-первых, с изменением условий ценности могут переходить из одного вида, из одного ряда значимости в другие. Во-вторых, с развитием общества могут возникать новые ценности и, наоборот, утрачивают значимость или уходят в небытие прежние. В-третьих, ценности находятся в тесной взаимосвязи и взаимодействии друг с другом не только в рамках какого-либо вида, но и между видами, в группах и между группами. И, наконец, в каждом из видов ценностей следует различать множество разновидностей. Например, в группе духовных ценностей можно четко выделить моральные ценности, эстетические, познавательные (или гносеологические).

Среди группы высших ценностей всегда особо выделяют жизнь как ценность (ценности жизни), здоровье как ценность и свободу как ценность. Осмысленные ценности становятся ценностными ориентациями личности.

Так как совокупность ценностей индивида определяет его оценку окружающей действительности, можно заключить, что ценности формируют мировоззрение каждого человека. Через ценности индивид ос-

мыслит окружающий мир, определяет для самого себя смысл жизни. Дадим определение понятию «смысл жизни».

Смысл жизни, смысл бытия — философская и духовная проблема, имеющая отношение к определению конечной цели существования, предназначения человечества, человека как биологического вида, одно из основных мировоззренческих понятий, имеющее огромное значение для становления духовно-нравственного облика личности.

В ряду фундаментальных факторов, оказывающих сильное воздействие на развитие потребностей индивидов, культуру индивидуального потребления, особое место занимает смысложизненный фактор. Иначе говоря, имеется ли у индивида смысл жизни или нет, если имеется, то каков он — это, пожалуй, самый фундаментальный фактор, влияющий на жизнь индивида, его потребности и уровень их развития.

Смысл жизни — один из главных моментов, которому подчинено существование человека, его образ жизни. Смысл жизни и образ жизни соотносятся между собой как категории сущности и явления (существования). При этом образ жизни есть то или иное проявление сущности жизни человека.

Вопрос о смысле жизни вольно или невольно, рано или поздно встает перед каждым индивидом. Поиск смысла жизни должен быть направлен на самореализацию индивида, на максимальное развитие его индивидуальности. Это требует от каждого индивида решения следующих наиболее важных проблем.

Ценности в своей системе имеют воспитательное воздействие на человека, расставляет приоритеты, требуют от него соответствующего поведения. Это воспитательное воздействие растит в индивиде стимулы и мотивации к тем или иным поступкам. А если человек имеет мотивации для своей деятельности, значит, она имеет смысл. Соответственно, пока человек имеет в своей жизни ценности, ради которых стоит жить, значит, в жизни есть смысл.

Смысл жизни является крайне важной потребностью человека, а потребность напрямую зависит от ценностей отдельно взятого индивида и конкретного общества в целом, как и потребность в трудовой практической деятельности.

Многие авторы рассматривают ценностно-смысловое отношение к профессии как особое психологическое образование, имеющее свои этапы становления. В его основе — своеобразие индивидуальности, способностей и личностного склада человека, особенности социальной макро- и микросреды, в которой он живет и действует. На высшем этапе — это отношение к профессиональной деятельности как к чрезвычайно значимой жизненной ценности, как к способу самореализации человека, дающему ему возможность реализовать себя, испытать чувство удовлетворения и осмысленности собственной жизни [1]; [3]; [5]; [8].

Ценностно-смысловое обращение к профессии может возникать и формироваться на разных жизненных этапах. Начальные элементы такого отношения к своей будущей профессиональной деятельности (еще не осмысленно) могут закладываться в раннем детстве, затем в период обучения. Особое место в формировании такого отношения занимает период начала профессиональной деятельности, адаптации к ней. Высокий уровень ценностно-смыслового отношения к профессии развивается на более позднем этапе, когда пережитые человеком профессиональные сложности, стрессовые ситуации и неудачи побуждают его переосмыслить свое отношение к профессии, выработать новый взгляд на нее. При этом профессия менеджера предстает как совокупность обязанностей, трудностей, нервных напряжений, стрессов, но, с другой стороны, и источник радости, самоуважения, удовлетворенности трудом, иерархизации ценностей, выстраивания ценностных ориентаций личности и становления смысла жизни в целом [4]; [7].

Студент-менеджер является крайне интересным объектом исследования в области систем ценностей индивида. Это обуславливается их будущим профессиональным принципом: взаимодействием с людьми, координацией их деятельности. Профессия менеджера напрямую характеризует его наличием коммуникативных способностей, стрессоустойчивостью, лидерством. Менеджер должен являть собой также безусловную уверенность и знание дела, которым он занимается.

Помимо производственных задач на выработку целей менеджера влияет его личная система ценностей. Данные ценности бывают материальными и нематериальными.

Ценностями руководства стоит определить такими явления, как мнения, знания и убеждения, которые направляют предпочтения и окончательный выбор конкретного поведения менеджеров. Главным в этом формулировании ценностей является опыт, ранее пережитый руководством, который, как правило, и составляет данные мнения, убеждения и знания. Замечательно то, что системы ценностей высокопоставленных менеджеров, которые, по сути, формируют поведение последних по отношению к процессу управления, не являются ценностями, которые составляются в рабочем порядке в конкретной организации в короткий отрезок времени.

Можно выделить три фактора, определяющих ценности руководства по отношению к процессу стратегического управления: внешнее влияние ценностей общества и соответствующего социального слоя, к которому относится менеджмент данной сферы производства; сфера деятельности вместе с влиянием рыночной ситуации на развитие данной сферы и важности данной сферы для удовлетворения потребностей общества; организационная культура, включая историю компании, практикуемый в организации стиль управления, имеющиеся в организации (фирме, компании) системы планирования и контроля.

Вышеперечисленные факторы, влияющие на формирование ценностей руководства, своими элементами составляют главную миссию организации, соответственно логичен вывод, что миссии организации напрямую влияют на ценности руководящего состава.

Большое количество преимуществ менеджер получает при использовании общих, основных организационных ценностей в управлении персоналом. Использование общечеловеческих ценностей в политике управления кадрами помогает интеграции всех категорий и классов работников на основе приверженности правилам, нормам и стратегии организации.

Студент, который учится по направлению менеджмента или государственного и муниципального управления, уже в течение учебного процесса проходит ознакомление с будущей рабочей атмосферой путём изучения профильных предметов, семинаров и прохождения практики. Ознакомление с большим количеством литературы, изучение психологической основы деятельности менеджеров — все это рисует будущий образ жизни студента-менеджера, формирует цели его будущей деятельности, определяет степень амбиций и профессиональных усилий. Таким образом, система ценностей имеет свой так называемый первообраз в сознании студентов на этапе обучения.

База исследования, методики и результаты

В исследовании участвовали 35 студентов 4-м курса факультета государственного и муниципального управления Московского городского психолого-педагогического университета и 35 сотрудников двух коммерческих компаний. Первая компания занимается дистрибьюторской деятельностью в области продвижения информационных решений на территории 15 регионов Российской Федерации. Ее менеджеры занимаются прямыми продажами на первоначальном этапе, а также, в случаях успешной деятельности, двигаются вверх по карьерной лестнице, занимая следующие по вертикали компании посты (начинающий менеджер, менеджер-наставник, наставник группы менеджеров, уровень руководитель). В выборку вошли менеджеры-«наставники», руководители сбытовых подразделений, отделов маркетинга и обслуживания и поддержки клиентов.

Вторая компания — это некоммерческое общество по защите прав потребителей. Профессиональные менеджеры представлены в ней как старшие юристы, имеющие под своим началом исполнительный персонал, а также менеджеры из руководящего состава.

В обеих организациях заработная плата формируется из оклада и процентных поощрений, что означает успешное материальное положение не только за счет достойного стабильного оклада, но и высокой активности работника и результатов его труда. Этот вопрос также важен при рассмотрении результатов исследования, так как нам было необходимо, чтобы респонденты имели равные и понятные материальные ус-

ловия, которые бы не влияли на чистоту исследования. Кроме того, выявлен средний возраст профессиональных менеджеров в обеих организациях — 26 лет (средний возраст студентов-менеджеров — 20 лет).

В наших исследованиях жизненных ценностей студентов-менеджеров и профессиональных менеджеров были использованы две методики: морфологический тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной; опросник ценностей Ш. Шварца [2]; [6]; [9].

Суть первой методики — морфологического теста жизненных ценностей, заключается в определении мотивационно-ценностной структуры личности. Данный тест создан в помощь практическому психологу как для индивидуальной диагностики и консультирования человека, так и для исследования различных групп (учебных и трудовых коллективов) по проблемам мотивации, для гораздо лучшего понимания важности разных жизненных сфер деятельности. Методика стала результатом использования и дальнейшего усовершенствования методики И.Г. Сенина. Эта методика стала называться «Морфологический тест жизненных ценностей» (МТЖЦ), основываясь на целях и задачах исследования. Посредством этой методики мы можем определить мотивационно-ценностную структуру личности менеджера (как будущего, так и работающего).

Основным диагностическим материалом морфологического теста жизненных ценностей являются терминальные ценности.

Типология жизненных ценностей

1. *Развитие себя*, то есть познание своих индивидуальных особенностей, постоянное их развитие и развитие других личностных характеристик.

2. *Духовное удовлетворение*, то есть руководство морально-нравственными принципами, преобладание духовных потребностей над материальными.

3. *Креативность*, то есть реализация своих творческих возможностей, стремление изменять окружающую действительность.

4. *Активные социальные контакты*, то есть установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение своих межличностных связей, реализация своей социальной роли.

5. *Собственный престиж*, то есть завоевание своего признания в обществе путем следования определенным социальным требованиям.

6. *Высокое материальное положение*, то есть обращение к факторам материального благополучия как главному смыслу существования.

7. *Достижение*, то есть постановка и решение определенных жизненных задач как главных жизненных факторов.

8. *Сохранение собственной индивидуальности*, то есть преобладание собственных мнений, взглядов, убеждений над общепринятыми, защита своей неповторимости и независимости.

Терминальные ценности воспроизводятся разными образами, проявляются в разных жизненных сферах. Жизненной сферой является социальная сфера, где выполняется деятельность отдельного человека. Значимость тех или иных жизненных сфер для людей неодинакова. В их перечень входят: сфера профессиональной жизни; сфера образования; сфера семейной жизни; сфера общественной активности; сфера увлечений; сфера физической активности.

В составляющую теста входит шкала достоверности степени желания человека социального поощрения его поведения. Эта шкала выработана на базовой основе теста американских психологов Дугласа П. Крауна и Дэвида А. Марлоу. Данная шкала позволяет определить степень зависимости индивида от социума и выдает ли индивид свои ответы за желаемые окружением.

Методика Шварца классифицирует ценности человека по его целям. Шварц основывался на том, что различия между ценностями, -это тип мотивационных целей, которые они подразумевают. Поэтому Шварц объединил ценности в видовые группы по мотивационному признаку, поставив их в соответствие с основными мотивационными типами по идентичности их целей. Он объяснял это тем, что базовые жизненные ценности индивида, как правило, обнаруживаемые во всех культурах и обществах, -это те, которые показывают универсальные потребности существования человека (необходимость координации социального взаимодействия и требования функционирования группы, биологические потребности). Он взял ценности, выявленные ранее проводимыми исследованиями и найденные им самим в философских и религиозных трудах, повествующих о ценностях разных обществ. Затем систематизировал их в десять мотивационно отличающихся видов, которые, с его точки зрения, захватывают основные типы. Приведем краткое определение мотивационных типов соответственно их центральной цели:

- власть — социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами;
- достижение — личный успех в соответствии с общественными стандартами;
- гедонизм — наслаждение или чувственное удовольствие;
- стимуляция — волнение и новизна;
- самостоятельность — самостоятельность мысли и действия;
- универсализм — понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы;
- доброта — сохранение и повышение благополучия близких людей;
- традиция — уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;
- конформность — сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям;

— безопасность — безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Шварц разработал теорию динамических отношений между ценностными типами, в которой описывается концептуальная организация системы ценностей. Итоги последующих изучений подтвердили эту структуру, показав, что десять ценностных типов образованы в две биполярные оси измерения:

— *открытость изменениям*, включающая ценности *самостоятельности и стимуляции*, в противопоставление *консерватизму*, включающему ценности *безопасности, конформности и традиций*;

— *самовозвышение*, включающее ценности *достижений и власти*, в противоположность *самотрансцендентности*, включающей *универсализм и доброту*.

Гедонизм охватывает составляющие как *открытости к изменениям, так и самовозвышения*.

Мотивационно-ценностная структура личности студентов-менеджеров

Применение методики МТЖЦ дало следующие результаты при обследовании студентов-менеджеров. На первое ранговое место 56 % студентов определили главной ценностью развитие себя, 18 % указали материальное положение, 15 % — сохранение собственной индивидуальности, 7 % больше всего ценят собственный престиж и 4 % предпочитают духовную удовлетворённость.

На втором месте по значимости 53 % студентов определили активные социальные контакты, 17 % студентов поставили на второе место собственный престиж, 13 % выбрали материальное положение, 10 % выбрали достижения и 7 % — креативность. Третий ранговый выбор показал, что 47 % студентов относят себя к сфере профессиональной жизни, 40 % — к сфере обучения и 13 % студентов принадлежат к семейной сфере.

Методика Шварца состоит из двух частей. По первой части опросника ровно 50 % опрашиваемых относятся к типу достижений, 33 % студентов — к типу власти и 17 % — выбрали доброту как наиболее значимую для себя ценность.

Во второй же части опросника «Типы личности» полученные данные разошлись с данными первой части: 66 % студентов принадлежат к типу самостоятельности, 27 % к типу доброта и 7 % — к стимуляции.

Проведенные методики дают представление о сформированных ценностях студентов-менеджеров. Были выявлены не только главные жизненные ценности студентов, но и одобряемые в социальном окружении, на которые влияют общепринятые взгляды, социальные традиции и законы, характерные для данного общества. Наглядные результаты приведены в табл. 1.

Сопоставительные результаты выбора студентов значимых ценностей по МТЖЦ и методике Шварца

Степень зависимости от окружающего мнения	МТЖЦ		Методика Шварца	
	по школе достоверности в 55 %		социально одобряемые	личные приоритеты
Ценности	I место по значимости Развитие себя (56 %)	II место по значимости Активные социальные контакты (53 %)	Достижения (50 %)	Самостоятельность (66 %)
Интерпретация ценностей	Объективная оценка собственных способностей, совершенствовании собственных умений	Разнообразие общения, установление как можно большего количества связей с людьми	Личный успех в соответствии с общественными стандартами	Самостоятельность мысли и действий

Итак, в табл. 1 сведены ценности, выявленные по двум методикам. Из нее видно, что результаты обеих методик взаимодополняют друг друга и тем самым подтверждают собственную истинность. Таким образом, можем предположить, что полученные данные отражают особенности жизненно-смысловых ценностей испытуемой группы студентов-менеджеров.

Мотивационно-ценностная структура личности профессиональных менеджеров

По результатам проведения морфологического теста жизненных ценностей мы получили следующие статистические данные: на первом месте опрашиваемые профессиональные менеджеры определили главной терминальной ценностью материальное положение – 62,8 %, 23 % опрашиваемых самой главной ценностью считают личные достижения, 8,5 % – развитие себя и, наконец, 5,7 % считают наиболее важной ценностью креативность.

На втором месте по значимости 62,8 % менеджеров определили собственный престиж, духовное удовлетворение – 22,8 %, высокое материальное положение выбрали 8,7 % опрашиваемых и 5,7 % на второе место по значи-

мости поставили активные социальные контакты. Помимо вышеописанных данных, исследование показало, что 57,1 % менеджеров-профессионалов относятся к сфере профессиональной жизни, 31,4 % — относятся к сфере семейной жизни и 11,5 % — к сфере общественной активности.

Как уже было упомянуто ранее, средний возраст профессионалов-менеджеров, являвшихся нашими респондентами, 26 лет, в этом возрасте актуально посвящать значительное время семье. Но большая часть менеджеров относят себя к сфере профессиональной жизни, посвящают время своим профессиональным обязанностям, и это понятно — граждан России по Трудовому законодательству, работая полный рабочий день, в месяц проводит на работе 160 часов своего времени, когда он бодрствует. Это немалая часть времени, которая становится неотъемлемой в жизни индивида. Шкала достоверности показала 63 %.

По результатам методики Шварца мы получили: по первому ее этапу 48,5 % относятся к типу власти, 28,5 % к типу достижения и 23 % — к типу доброты. Из второго этапа были получены следующие данные: 74,2 % опрашиваемых менеджеров проявили собственную принадлежность к типу самостоятельности; 14,2 % к типу доброты и 11,6 % были отнесены к типу универсализма. Представим сопоставительные результаты по двум методикам в табл. 2.

Таблица 2

Сопоставительные результаты выбора профессиональных менеджеров значимых ценностей по МТЖЦ и методике Шварца

Степень зависимости от окружающего мнения	МТЖЦ		Методика Шварца	
	по шкале достоверности в 63 %		социально одобряемые	личные приоритеты
Ценности	I место по значимости Материальное положение (62 %)	II место по значимости Собственный престиж (62,8 %)	Власть (48,5 %)	Самостоятельность (74,2 %)
Интерпретация ценностей	Комфортное материальное положение, высокая потребительская способность	Личный авторитет, значимость, уважение	Доминирование над окружающими людьми, социальный статус	Самостоятельность мысли и действий

Итак, главной ценностью специалисты-менеджеры определили материальный достаток. В описании опрашиваемой группы профессиональных менеджеров мы упомянули, что их материальный успех зависит от стабильного оклада и определенного процента надбавки за активную трудовую деятельность. Из такого большого процента опрашиваемых, выбравших именно материальный достаток, можно сделать вывод, что интересующие нас менеджеры занимают твердую позицию, нацеленную на их благосостояние. Это обуславливает стремление заработать сумму, превышающую оклад. Опрашиваемые нами менеджеры имеют в собственном подчинении определенное число сотрудников, от деятельности которых управленцы получают дивиденды и прибавки к собственным заработным платам. Отсюда следует, что от их управленческих качеств, коммуникативности с подчиненными, координации работы вверенного персонала зависит материальное благосостояние самих менеджеров.

Зарботная плата менеджера любого звена всегда зависит от эффективности его работы с подчиненными. Известно, что исполнительный персонал необходимо мотивировать не только материально, но и морально. Одним материальным поощрением невозможно поддерживать высокую производительность труда специалиста, существуют помимо этого фактора и другие: моральные поощрения, внимательность и чуткость руководства к профессиональным или личным проблемам персонала, возможность неформального общения вне рабочей обстановки.

Необходимо отметить также, что средний возраст опрашиваемых — 26 лет, то есть возраст, в котором большинство мужчин и женщин отдадут значительную часть своего личного времени семье и детям. Именно поэтому для менеджера ценен материальный фактор — на нем лежит ответственность за благополучие семьи. Успешные менеджеры-управленцы всегда тонко чувствуют ответственность и свои обязанности перед коллективом, своей компанией или перед своей семьей. И именно поэтому можно легко определить, что материальный аспект в жизни управленца наиболее важен — менеджер должен быть уверен в будущем, не бояться нужды и быть спокойным за семейное благополучие.

Меньший процент опрашиваемых на первое место определили наивысшей ценностью личные достижения. Проинтерпретируем также эту категорию ценностей относительно профессионального менеджера. В описании вертикального карьерного передвижения менеджеров было указано, что на первоначальном этапе рядового сотрудника человек набирается опыта и знаний в определенных рамках конкретной организации или должности. Далее, с течением времени, он приобретает необходимые знания об отрасли, где осуществляет свою трудовую деятельность, набирается опыта, понимает логику производственных процессов компании. В результате производительность труда неизменно рас-

тет и специалист начинает следующие продвижения вертикально на руководящие должности. Стоит отметить, что именно будучи опытным специалистом, можно трезво спрогнозировать свои передвижения по карьерной лестнице. Таким образом, группа менеджеров, указавшая главной ценностью личные достижения, характеризуют себя как целеустремленные и опытные специалисты. Они трезво воспринимают свое профессиональное положение, хорошо анализируют перспективные передвижения на другие должности и имеют четкие взгляды на свою собственную жизнь. Эти качества незаменимы для профессионального менеджера. Имея главной целью личные достижения, менеджер никогда не остановится на текущем положении. Ему необходим непрерывный рост, яркие победы как перед другими, так и перед самим собой. Именно с такой целью достичь чего-то высокого молодые специалисты начального уровня добиваются верхних руководящих постов.

Полученные данные о личностных качествах опрашиваемых студентов можно спроецировать на специфику их будущей профессиональной сферы.

Ценность «развитие себя» характеризует человека, стремящегося к прогрессу, к цели, он упорен и исполнительен. Данные качества крайне полезны для менеджера, в какой бы структуре управления он не работал, будь то бизнес или государственная гражданская служба. Его деятельность направлена на результат, что крайне важно для лидера и руководящего лица. Любую систему, в которой работает менеджер с такими качествами личности, он будет стремиться преобразовать до лучшего максимума, оптимизировать рабочую атмосферу вокруг себя.

На общем благоприятном фоне возникают и минусы. Менеджер с главной ценностью развития себя очень требователен к себе и затяжные неприятности могут охладить его пыл и выбить на время из привычного ритма. Излишняя требовательность к себе и снисходительность к недостаткам остальных также могут привести к негативной ситуации, когда человек берёт на себя слишком много работы под аргументом: «Проще сделать самому». Другими словами, не умеет делегировать полномочия.

Следует отметить также, что большинство опрашиваемых студентов на втором месте по значимости определили ценность активных социальных контактов. Это говорит о стремлении к разнообразному общению, установлению как можно больших связей с разными людьми. Эти люди, как правило, открыты, общительны, дружелюбны. Считается, что главная ценность, которую выделяют респонденты данной группы, — это возможность общения. Данные качества будущих менеджеров также полезны при налаживании контактов, организации положительной атмосферы на рабочем месте, при умении найти язык в разных ситуациях конфликта. Риторика — это их сильная сторона, которая для менеджера очень полезна. Но надо отметить, что данное качество будет очень полезно в совокупности с вдумчивостью и ответственностью менеджера.

В свою очередь, подавляющее число опрошенных профессиональных менеджеров определили на второе место собственный престиж. Рассмотрим это понятие. Престиж — это известность кого-либо или чего-либо, основанная на высокой оценке и уважении в обществе. Другими словами, менеджеры ставят на второстепенное место, но отнюдь не оставляют без внимания собственный авторитет в обществе. Данные показатели также логичны и вытекают из здравого смысла — профессиональный успех менеджера очень тесно связан с его личным качеством заслуживать авторитет и уважение среди окружающих его людей и подчиненных. Чем выше престиж личности — тем большее влияние оказывает она на общество. Высокий престиж человека обуславливает его популярность среди коллег по работе, а также среди конкурентов.

Объединим различные ценности в три наиболее крупных группы: материальные ценности, куда в первую очередь войдет материальное благополучие, заработная плата, материальное и моральное поощрение; вторую группу определим как социально-политические ценности — власть, собственный престиж, самостоятельность как ценность утверждения себя в социуме; в третью группу вошли духовные ценности — развитие себя, доброта и др.

Мы получили следующие сравнительные показатели выбора приоритетных ценностей студентами-менеджерами и менеджерами-профессионалами (рисунок).

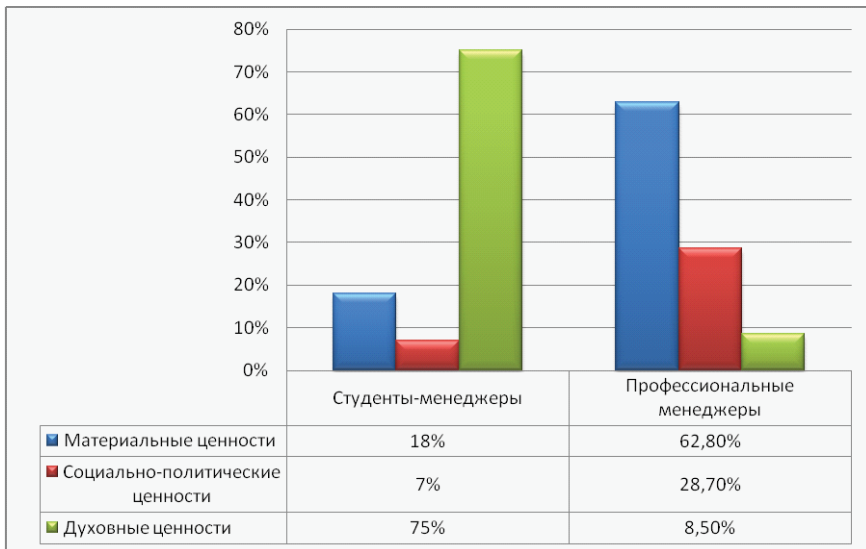


Рис. Сравнительные показатели выбора приоритетных ценностей студентами-менеджерами и менеджерами-профессионалами

Итак, из диаграммы видно следующее:

- материальные ценности: материальное положение (разница в процентном соотношении между студентами и менеджерами 44,8 % в пользу профессиональных менеджеров);
- социально-политические ценности: собственный престиж, власть, самостоятельность (разница в процентном соотношении между студентами и менеджерами составляет 21,7 % в пользу профессиональных менеджеров);
- духовные ценности: доброта, развитие себя (разница в процентном соотношении между студентами и менеджерами 67,5 % в пользу студентов-менеджеров).

Так как с помощью методики Шварца мы определили, что большинство профессиональных менеджеров принадлежат к профессиональной сфере жизни, мы можем легко понять высокий процент этих ценностей. Успешный управленец должен адекватно понимать и принимать понятие собственного престижа, стремиться к материальной и личной независимости. На прирост процента ценности материального положения также влияют семейная сфера жизни, к которой принадлежат остальные менеджеры, и их средний возраст 26 лет. Благополучие семьи, здоровье близких, уверенность в завтрашнем дне профессиональные менеджеры небезосновательно связывают с материальным достатком, в то время как студенты-менеджеры в своем большинстве находятся на иждивении.

Из этой диаграммы также видно, что профессиональные менеджеры в организации выделяют на первые позиции материальные и социально-политические ценности. Особенно важно отметить высокий процент социально-политической категории ценностей, характеризующей устремления менеджеров быть деловыми, властными и самостоятельными людьми.

Низкий процент категории духовных ценностей профессиональных менеджеров в сравнении со студентами-менеджерами говорит о том, что первые ставят приоритетными материальные и социально-политические составляющие окружающего мира, что неизменно может привести к негативным отношениям с друзьями, родственниками, семьей.

Проанализировав вышеизложенные данные, можем сформулировать свое представление, что в процессе становления профессионального менеджера студент меняет свое восприятие окружающего мира и взгляд на окружающие ценности. Причинами тому являются семейная жизнь, профессиональные условия, личные качества.

Сфера профессиональной жизни означает направленность человека на трудовую деятельность. Человек профессиональной сферы осмысливает работу как главное, что у него есть в жизни, как то, за счёт чего он раз-

вивается и существует. Он стремится полностью реализовать свои способности в профессиональной жизни и непрерывно повышать собственную квалификацию. Для менеджеров это одна из характерных черт, так как она обуславливает карьеризм, стремление подниматься по карьерной лестнице, добиваться профессиональных успехов, конкурировать и выигрывать в условиях жесткого соперничества.

Сфера обучения и образования характеризует человека как стремящегося к постоянному познанию, оттачиванию своих умений, навыков. Человек видит свое развитие через уровень образования. Люди заинтересованы в постоянной оценке себя. Они стремятся найти что-то новое в профессиональной области, стать интеллектуально могущественными по отношению к окружающим или, по крайней мере, быть не слабее. Люди, принадлежащие к данной сфере деятельности, также могут достойно занять должность менеджера, так как именно профессиональный, ответственный и успешный менеджер обладает стремлением к постоянному обучению. Потребность в профессиональном росте и обучении делает менеджера человеком, любящим свою работу.

Литература

1. Бубнова С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. 1999. № 5. С. 38–44.
2. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
3. Кириллова Н.А. Ценностные ориентации в структуре интегральной индивидуальности старших школьников // Вопросы психологии. 2000. № 4. С. 29–37.
4. Ковтунович М.Г. Психология труда: Учеб. пособие. М.: Смысл, МГППУ, 2007.
5. Ковтунович М.Г. Мировоззренческие компоненты и специфика «образа мира» у представителей экстремальных профессий // Мир психологии. 2010. № 2 (62). С. 241–250.
6. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000. Вып. 2а. (Серия «Психодиагностическая серия».)
7. Особенности личностного и профессионального развития субъектов образовательного пространства в современных социально-экономических условиях: научно-методическое пособие / Под ред. Л.М. Митиной. Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2010.
8. Тихомандрицкая О.А., Дубовская Е.М. Особенности социально-психологического изучения ценностей как элементов когнитивной и мотивационно-потребностной сферы: методические аспекты // Мир психологии. 1999. № 3. С. 80–90.
9. Практическая психодиагностика: методики и тесты: Учеб. пособие / ред.-сост. Д.Я. Райгородский. Самара: БАХРАМ-М, 2008.

Analysis of life meaning values of manager students and professional managers

Kovtunovich Marina
Moscow State University of Psychology and Education
Moscow, Russia, marinakovt@mail.ru

The paper discusses attitude to professional activity as extremely important life value. Demonstrated that system of values has its own so called primordial image in mind of students at the stage of training. Comparative analysis of motivation and value structure of personality of manager students and professional managers has been performed. Following the interpretation of obtained data author makes conclusion about the reasons of changing perception of environment and values during transition from status of student to status of professional manager

Keywords: values, professional activities, motivation and values structure of personality.

References

1. *Bubnova S.S.* Tsennostnye orientatsii lichnosti kak mnogomernaya nelineynaya sistema // *Psikhologicheskiy zhurnal*. 1999. № 5. S. 38–44.
2. *Karandashev V.N.* Metodika Shvartsa dlya izucheniya tsennostey lichnosti: kontseptsiya i metodicheskoe rukovodstvo. SPb.: Rech', 2004.
3. *Kirillova N.A.* Tsennostnye orientatsii v strukture integral'noy individual'nosti starshikh shkol'nikov // *Voprosy psikhologii*. 2000. № 4. S. 29–37.
4. *Kovtunovich M.G.* Psikhologiya truda: Ucheb. posobie. M.: Smysl, MGPPU, 2007.
5. *Kovtunovich M.G.* Mirovozzrencheskie komponenty i spetsifika «obrazza mira» u predstaviteley ekstremal'nykh professiy // *Mir psikhologii*. 2010. № 2 (62). S. 241–250.
6. *Leont'ev D.A.* Test smyslozhiznennykh orientatsii (SZhO). 2-e izd. M.: Smysl, 2000. Vyp. 2a. (Seriya «Psikhodiagnosticheskaya seriya».)
7. Osobennosti lichnostnogo i professional'nogo razvitiya sub'ektov obrazovatel'nogo prostranstva v sovremennykh sotsial'no-ekonomicheskikh usloviyakh: nauchno-metodicheskoe posobie / pod red. L.M. Mitinoy. Obninsk: IG-SOTsIN, 2010.
8. *Tikhomandritskaya O.A., Dubovskaya E.M.* Osobennosti sotsial'no-psikhologicheskogo izucheniya tsennostey kak elementov kognitivnoy i motivatsionno-potrebnostnoy sfery: metodicheskie aspekty // *Mir psikhologii*. 1999. № 3. S. 80–90.
9. *Prakticheskaya psikhodiagnostika: metodiki i testy: Ucheb. posobie / red.-sost. D. Ya. Raygorodskiy.* Samara: BAKhRAM-M, 2008.