

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

© 2011 г. Н. И. Петрова

*Кандидат психологических наук, доцент, Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, г. Уфа
e-mail: Petrova.N.I@inbox.ru*

Представлены результаты эмпирического исследования особенностей ценностно-смысловой сферы руководителей среднего и низшего звена государственной службы (районных, областных и городских администраций) и предпринимателей малого и среднего бизнеса. Проведен сравнительный анализ их приоритетных ценностей и самооценки уровня реализации жизненных целей, а также выделена эмпирическая структура ценностно-смысловой сферы руководителей государственной службы и предпринимателей. Установлено, что в структуре ценностно-смысловой сферы личности руководителей государственной службы ведущими выступают факторы “карьерно-профессиональная ориентация” и “служение людям”. В структуре ценностно-смысловой сферы предпринимателей на первом месте стоят “ориентация на предпринимательскую активность”, “материальная ориентация” и “здоровый образ жизни”.

Ключевые слова: ценности, ценностные и карьерные ориентации, ценностно-смысловая сфера, профессиональная деятельность.

Современные социальные условия предъявляют особые требования к ценностно-смысловой сфере личности и ее формированию как основе социально-психологического здоровья человека и общества в целом [3–5, 7, 19, 22, 30, 32], определяя актуальность рассматриваемой проблемы.

На наш взгляд, можно выделить четыре направления исследований ценностно-смысловой сферы личности. В рамках *первого направления* проблемы ценностно-смысловой сферы личности разрабатываются в контексте социальной опосредованности личностных отношений (А.Г. Асмолов, Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Ф.Е. Василюк). Его представителями постулируется, что системы ценностей имеют двойственный характер и обусловлены одновременно индивидуальным и социальным опытом.

Второе направление определяет ценностные ориентации как отражение значимых объектов для личности. Ценностные ориентации придают личностный смысл поведению человека и его жизнедеятельности в целом. Личностный смысл – это реализуемое в деятельности отношение человека к действительности, имеющее для него субъективную ценность [8, 10]. Кроме того, представление о формировании и функционировании ценностных ориентаций личности как о процессе, в

основе которого лежит особый вид психической деятельности – отражение, характеризует их как оценочную деятельность, направленную на осознание ценностного значения явлений [10].

Третье направление изучает проблему ценностно-смысловой сферы личности как ее вектор, в том числе профессиональный. В гуманистической и экзистенциальной психологии (А. Маслоу, Г. Оллпорт, К. Роджерс) подчеркивается значимость ценностей для самореализации (самоактуализации) личности. В ряде исследований понятие “ценностные ориентации личности” по существу совпадают с терминами, характеризующими мотивационно-потребностную сферу (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн).

Четвертое направление исследует системный, многоуровневый, иерархический характер ценностно-смысловой сферы. Ценностные ориентации представляют собой особые психологические образования, составляющие иерархическую систему и существующие в структуре личности в качестве ее элементов. Принятие личностью ценностей автоматически предполагает построение индивидуальной ценностной иерархии [24–26, 30].

В рамках данного исследования ценностные ориентации являются критерием оценки социальной действительности, на основе которого вы-

страиваются отношения личности с социальной средой, определяются формы и условия реализации профессиональной и личностной деятельности человека. Эта оценка направлена на осознание ценностного значения явлений и объектов социальной сферы для личности. Несмотря на индивидуальный характер ценностно-смысловой сферы человека, она всегда отражает общие групповые цели и ценности. Специфика ценностных ориентаций детерминирована ролью и местом социальной группы в общественной системе отношений.

В настоящее время ценностные ориентации изучаются как фактор морального выбора мужчин и женщин [2]; как механизм социальной регуляции поведения [8, 22]; как аспект самоактуализации и саморазвития личности [23]; как многомерная, нелинейная, динамично развивающаяся система [3, 4, 10]; как личностная структура [7, 11]. Важной составляющей исследования ценностно-смысловой сферы личности выступает профессиональная деятельность, так как, с одной стороны, она формирует ценностные ориентации и влияет на их развитие, а с другой – ценностно-смысловая сфера определяет выбор и отношение к этой деятельности. Так, например, Г. Хофштеде считает, что ценности труда имеют особое значение для формирования всей ценностно-смысловой сферы человека [27]. Решающую роль в формировании организационной культуры и социально-психологического климата предприятия играют ценности, ценностные ориентации и культура управляющих, проявляющиеся в поведении, индивидуальном стиле профессиональной деятельности при реализации управленческих функций. Ряд исследований в данной области был посвящен изменениям ценностных ориентаций руководителей в зависимости от стажа, должностного уровня, типа организации [11, 12, 14, 28, 29, 31]. Особое внимание уделяется исследованию ценностных ориентаций предпринимателей как особой группы управленцев в сфере создания продукции и представления услуг с целью получения прибыли [1, 20, 21]. В контексте данной проблемы вызывает интерес сравнительный анализ ценностно-смысловой сферы руководителей государственной службы и управленцев, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и поступках людей, в связи с этим целью нашего исследования явилось выявление различий в ценностно-смысловой сфере

руководителей государственной службы и предпринимателей, изучение особенностей их ценностных ориентаций.

Объектом исследования выступили руководители государственной службы и предприниматели. Выбор объекта обусловлен тем, что особую роль приобретает изучение изменений, происходящих в сознании современных руководителей, так как они осуществляют значительное влияние не только на производственную деятельность, но и на развитие ценностно-смысловой сферы персонала.

Специфика управленческой деятельности определяется высоким уровнем ответственности за результаты труда и за персонал, коммуникативной насыщенностью, опосредованной связью с конечными результатами, частым возникновением стрессовых ситуаций, реализацией управленческих функций и т.д. Однако профессиональная деятельность руководителя государственной службы и предпринимателя имеет в каждом случае отличительные особенности.

Предприниматель – это управленец, осуществляющий хозяйственную деятельность исключительно по своей воле. Он как собственник выполняет следующие функции: принимает необходимые решения по ходу развития своего дела, обеспечивает производственную деятельность ресурсами, реализует продукцию и присваивает результаты собственного труда.

Государственная служба состоит в осуществлении деятельности, обеспечивающей упорядоченное и эффективное функционирование системы государственной власти и государственного управления. Руководитель государственной службы – это наемный работник, занимающий определенную руководящую должность. Он решает, какие методы получения продукции будут использованы, какие формы стимулирования наиболее приемлемы и др. Выделяя функциональные особенности деятельности руководителей государственной службы и предпринимателей, А.Р. Кудашев, например, пишет, что предприниматели более свободны в выборе стратегии поведения возглавляемого предприятия при решении финансовых, технологических, кадровых и других вопросов. Значительно различаются также иерархические структуры целей и задач управления. Руководители государственной службы в качестве главной цели видят исполнение полномочий государственного органа, поддержание определенного состояния управляемой системы, в то время как предприниматели – получение прибыли [6]. Поэтому можно допустить, что ус-

пешная деятельность каждой из групп будет подразумевать как сходство, так и различие в иерархии ценностей и ценностных ориентаций.

Таким образом, основной *гипотезой* исследования выступило предположение о том, что ценностно-смысловая сфера руководителей государственной службы и предпринимателей имеет отличительные особенности. У руководителей государственной службы выражены такие детерминанты, как карьерно-профессиональная ориентация и служение людям, а у предпринимателей – ориентация на предпринимательскую активность и здоровый образ жизни.

Задачи исследования:

1. Провести качественный анализ ценностно-смысловой сферы предпринимателей и руководителей государственной службы, выделить особенности социальных, смысловых и карьерных ориентаций;

2. Проанализировать факторные структуры ценностно-смысловой сферы респондентов, характеризующие особенности ценностных ориентаций предпринимателей и руководителей государственной службы.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Участниками исследования выступили: 98 руководителей среднего и низшего звена государственной службы (районных, областных и городских администраций) – 63 мужчины и 35 женщин в возрасте от 33 до 42 лет, имеющие профессиональный стаж государственных служащих в руководящей должности от 3 до 10 лет; 92 предпринимателя, представители малого и среднего бизнеса – 59 мужчин и 33 женщины в возрасте от 28 до 39 лет, со стажем предпринимательской деятельности от 2 до 8 лет. Все участники получали второе высшее образование в Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан по специальностям “Государственное и муниципальное управление” и “Менеджмент” с 2006 по 2008 г.

Процедура исследования. Психодиагностическое обследование респондентов было выполнено по следующим методикам. Для исследования жизненных целей личности была использована методика “Самооценка реализации жизненных целей личности” Н.Р. Молочникова [16]. Изучался уровень реализации жизненных целей в следующих сферах: работа, быт, физическое состояние, человеческие отношения, душевное состояние, семейная жизнь. Респондентам предлагался ком-

бинированный опросник по оценке жизненных целей личности и условий их реализации, вопросы которого были представлены как в закрытой, так и в открытой форме. Анализ и интерпретация результатов самооценки проводились отдельно по каждой из шести базовых жизненных сфер личности.

Диагностика ценностных ориентаций осуществлялась по методике “Ценностные ориентации” М. Рокича [16], основанной на прямом ранжировании списков терминальных и инструментальных ценностей (по 18 в каждом).

В процессе анализа данных структурная иерархия терминальных и инструментальных ценностей личности сопоставлялась с выявленным уровнем самооценки реализации жизненных целей в группах руководителей и предпринимателей.

Сравнительный анализ ценностно-смысловой сферы руководителей госслужбы и предпринимателей был осуществлен по результатам обследования по методикам: “Экспресс-диагностика социальных ценностей личности” (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); “Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности” С.С. Бубновой; тест смысловых ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева; “Якоря карьеры” Э. Шейна (в адаптации В.А. Чикер).

Методика “Экспресс-диагностика социальных ценностей личности” (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) [16] направлена на выявление личных, профессиональных и социально-психологических ориентаций и предпочтений. Она включает следующие шкалы: профессиональные ценности, финансовые ценности, семейные ценности, социальные ценности, общественные ценности, духовные ценности, физические ценности, интеллектуальные ценности.

Методика “Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности” С.С. Бубновой была использована в целях определения особенностей реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности. В результате обработки индивидуальных данных по шкалам: времяпрепровождение, материальное благосостояние, наслаждение прекрасным, помощь людям, любовь, познание нового, социальный статус, уважение и признание, социальная активность, общение, здоровье – строился графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности [15].

Тест смысловых ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева позволил измерить общий пока-

затель осмысленности жизни, а также получить оценки по пяти субшкалам: цели в жизни, процесс жизни (или эмоциональная насыщенность жизни), результативность жизни, локус контроля – Я (Я – хозяин жизни), локус контроля – жизнь (управляемость жизнью) [8].

В целях определения карьерных ориентаций личности использовалась методика “Якоря карьеры” Э. Шейна (в адаптации В.А. Чикер) [13]. Методика включает восемь диагностических шкал измерения ценностных ориентаций в карьере: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы и стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Статистическая обработка данных производилась с помощью стандартной программы *SPSS Statistics.v.13*.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Структура терминальных и инструментальных ценностей руководителей государственных служб и предпринимателей, полученная в результате диагностики по методике “Ценностные ориентации” М. Рокича (табл. 1), характеризуется следующими особенностями. У руководителей государственной службы преобладают такие *терминальные ценности*, как счастливая семейная жизнь, общественное признание, здоровье, жизненная мудрость, наличие хороших и верных друзей. Для предпринимателей наибольшее значение имеют следующие ценности: активная деятельная жизнь, материальная обеспеченная жизнь, свобода, здоровье, продуктивная жизнь. На одно из последних мест и предпринимателями, и руководителями госслужбы были поставлены такие ценности как познание, красота природы и искусства, любовь.

В структуре *инструментальных ценностей* руководителей государственной службы приоритетными являются ответственность, терпимость, самоконтроль, аккуратность, исполнительность; у предпринимателей – эффективность в делах, смелость в принятии решений, твердая воля, самоконтроль, рационализм. Наименьшее значение для руководителей госслужбы имеют широта взглядов, высокие запросы, непримиримость к недостаткам в себе и других, у предпринимателей – широта взглядов, терпимость, честность.

Результаты, полученные по методике “Самооценка реализации жизненных целей личности”

Н.Р. Молочникова, позволили охарактеризовать самооценку уровня реализации жизненных целей опрашиваемых. Анализ и интерпретация результатов проводились отдельно в группе руководителей госслужбы и группе предпринимателей по каждой из шести базовых жизненных сфер личности. Было установлено, что и те, и другие имеют четкое представление о своей профессиональной деятельности, работа помогает им в достижении других жизненных целей. В качестве основного мотиватора руководители государственной службы выделяют заработную плату (46%), стабильность (26%), общение (21%), а предприниматели – доход (54%), интерес к своему делу (22%), независимость (18%). Целью развития управленцы (66%) считают карьерный рост, а предприниматели – укрепление своего благосостояния. Выявлено, что 65% руководителей удовлетворены своей работой, а 35% хотели бы ее сменить и заняться предпринимательской деятельностью. Большинство предпринимателей (88%) своей работой удовлетворены, лишь 12% имеют желание работать в качестве наемных работников в других организациях.

Руководители государственной службы гораздо меньше внимания уделяют своему физическому состоянию, чем предприниматели, несмотря на то что обе выборки выделили здоровье как одну из значимых ценностей. Так, среди них бывают на профилактических осмотрах у врача лишь 4%, регулярно занимаются оздоровительным спортом 3%, недосыпают 43%, неправильно питаются 54%, имеют избыточный вес 42%, большинство из них (57%) не предпринимает никаких мер для улучшения своего физического состояния. Среди предпринимателей бывают на профилактических осмотрах у врача лишь 5%, но регулярно занимаются оздоровительным спортом 39%, недосыпают 7%, неправильно питаются 16%, имеют избыточный вес 15%, не предпринимая никаких мер для улучшения своего физического состояния 16%.

Оценка руководителями своего семейного положения соответствуют тому факту, что одной из их основных терминальных ценностей является семья и семейные отношения. Большинство руководителей государственной службы (82%) имеют семью, удовлетворены своим семейным положением (77%), понимают значение семьи и ценят его (80%), но не могут уделять достаточно времени своей семье (71%), недостаточно знают потребности и мнения членов семьи (52%), не имеют общих семейных увлечений (45%). Большая часть опрошенных полагает, что создает своей семье надежные условия жизни (79%).

Таблица 1. Структура терминальных и инструментальных ценностей руководителей государственной службы и предпринимателей (средний ранг)

Название ценности	Руководители госслужбы	Предприниматели
Терминальные ценности		
Активная деятельная жизнь	9.5	3.8
Жизненная мудрость	5.9	11.6
Здоровье (физическое и психическое)	5.6	5.7
Интересная работа	7.9	9.5
Красота природы и искусства	14.6	16.2
Любовь	14.3	14.8
Материально обеспеченная жизнь	9.8	4.3
Наличие хороших и верных друзей	6.0	9.1
Общественное призвание	4.9	8.7
Познание	15.1	15.4
Продуктивная жизнь	8.2	5.8
Развитие	10.3	8.2
Развлечения	14.2	13.0
Свобода	9.3	4.8
Счастливая семейная жизнь	4.1	10.4
Счастье других	12.7	13.1
Творчество	10.1	8.7
Уверенность в себе	8.5	7.9
Инструментальные ценности		
Аккуратность	5.2	10.1
Воспитанность (хорошие манеры)	7.7	9.5
Высокие запросы	15.1	7.3
Жизнерадостность (чувство юмора)	14.5	12.8
Исполнительность (дисциплинированность)	4.9	13.4
Независимость	8.6	11.2
Непримиримость к недостаткам в себе и других	14.6	9.6
Образованность	13.4	8.7
Ответственность	4.7	7.8
Рационализм	12.3	5.7
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	5.5	5.8
Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	8.9	4.9
Твердая воля	7.8	5.2
Терпимость	5.5	15.7
Широта взглядов	16.1	16.0
Честность (правдивость, искренность)	7.9	14.1
Эффективность в делах	8.7	4.3
Чуткость (заботливость)	9.6	8.9

Результаты самооценки семейного положения предпринимателей отвечают рангу семейной жизни (10 место) в их структуре ценностных ориентаций. 56% предпринимателей имеют свою семью, 44% удовлетворены своим семейным положением. Понимают значение семьи и ценят его 54%, не уделяют достаточно времени своей семье (43%),

недостаточно знают потребности и мнения членов семьи (10%), не имеют общих семейных увлечений (47%). 37% предпринимателей полагают, что создают своей семье надежные условия для жизни.

Свое экономическое положение руководители государственной службы оценивают в большинстве случаев как стабильное среднее (79%),

Таблица 2. Различия средних значений показателей ценностно-смысловой сферы личности руководителей государственной службы и предпринимателей

Группа	Показатели										
	Фин	Общ	Мат	Общен	Пом	Мен	Авт	Ст	Сл	В	Пред
Руководители гос-службы	4.63	5.34	2.89	3.29	3.35	5.89	5.03	5.54	5.79	4.66	4.73
Предприниматели	1.85*	1.70	1.18	1.21	1.16	1.32	1.75	1.71	1.45	1.89	1.85
	5.20	4.75	3.21	2.97	2.94	5.31	5.69	4.85	5.26	5.43	5.47
	1.75	1.93	1.22	1.12	1.12	1.67	1.50	1.97	1.69	1.87	1.66
t-критерий Стьюдента	-2.19	2.25	-1.76	1.85	2.47	2.70	-2.79	2.58	2.33	-2.80	-2.89

* Стандартное отклонение (σ).

Примечание: Фин – финансовые ценности; Общ – общественные ценности; Мат – материальное благосостояние; Общен – общение; Ув – уважение и признание; Пом – помощь людям; Мен – менеджмент; Авт – автономия; Ст – стабильность; Сл – служение; В – вызов; Пред – предпринимательство. Показаны шкалы только со значимыми различиями ($p \leq 0.01$; $t_{0,01} = 2.653$; $p \leq 0.1$; $t_{0,1} = 1.601$).

для улучшения своего материального положения они предлагают лишь несколько стандартных вариантов решения. Предприниматели оценивают свое экономическое положение как нестабильное (69%), среднее (77%), выше среднего (33%), у них имеется множество вариантов его улучшения.

69% руководителей государственной службы интересуется мнение других людей, чужие проблемы и заботы, они считают, что умеют слушать (78%) и заботятся о дружеских отношениях с коллегами (71%). 29% предпринимателей интересуются мнением других людей, 66% считают, что умеют слушать, навязывают другим свое мнение и мысли (31%), заботятся о дружеских отношениях с коллегами (17%).

Руководители государственной службы на первое место в качестве целей своей жизни ставят карьерный рост (56%), воспитание детей (14%), счастливую семейную жизнь (10%), высокое материальное положение (7%), создание семьи (4%), разное (9%). Предприниматели – высокое и стабильное финансовое положение (72%), счастливую семейную жизнь (10%), воспитание детей (8%), самореализацию (4%), разное (6%).

Сравнительный анализ показателей ценностно-смысловой сферы личности руководителей государственной службы и предпринимателей осуществлялся по результатам диагностики с помощью методик “Экспресс-диагностика социальных ценностей личности”, “Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности” С.С. Бубновой, СЖО Д.А. Леонтьева, “Якоря карьеры” Э. Шейна (в адаптации В.А. Чикер). Для определения достоверности различий в двух обследованных группах использовался t-критерий Стьюдента (табл. 2).

Достоверные различия обнаружены по шкалам “менеджмент”, “автономия”, “вызов”, “предпринимательство”, в остальных случаях можно говорить лишь о тенденции.

По результатам “Экспресс-диагностики социальных ценностей личности” установлено, что у руководителей государственной службы наблюдается более высокий уровень по шкале “общественные ценности”, а у предпринимателей – по шкале “финансовые ценности”. Следовательно, для руководителей государственной службы в большей степени, чем для предпринимателей, имеют значение вовлечение в общественную деятельность, работа на добровольных началах. Для предпринимателей же имеет значение высокий доход, дорогие атрибуты успеха (дом, машина и т.д.).

Выявлены различия по шкалам “материальное благосостояние”, “общение”, “помощь людям” (методика “Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности” С.С. Бубновой). Для предпринимателей в большей степени, чем для руководителей государственной службы, имеет значение материальное благосостояние, что подтверждает результаты, полученные по шкале “финансовые ценности” по методике “Экспресс-диагностика социальных ценностей личности”. Для руководителей государственной службы имеет значение общение с коллегами в трудовом коллективе, оказание помощи и поддержки другим людям, признание и уважение людей, влияние на окружающих.

Не выявлено значимых различий в смысловых жизненных ориентациях личности (методика Д.А. Леонтьева).

Таблица 3. Извлечение из матрицы интеркорреляций показателей ценностно-смысловой сферы руководителей государственной службы и предпринимателей

Название показателя	Руководители государственной службы					Предприниматели				
	Факторы					Факторы				
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
Проф. компетентность	0.612									
Менеджмент	0.661									
Автономность						0.438				
Стабильность		0.681								
Служение		0.623				0.692				
Вызов										
Интеграция стилей жизни					0.461					0.461
Предпринимательство						0.714				
Проф. ценности	0.679									
Финансовые ценности			0.672				0.713			
Семейные ценности					0.573					0.511
Социальные ценности				0.673					0.621	
Общественные ценности				0.416					0.431	
Физические ценности								0.549		
Отдых								0.471		
Материальное благосостояние			0.648				0.782			
Помощь другим		0.421								0.486
Любовь					0.584					0.562
Социальный статус	0.597									
Уважение и признание	0.461									
Социальная активность			0.438			0.537				
Общение				0.619					0.514	
Здоровье								0.511		
Эм. насыщенность				0.489					0.422	
Цели в жизни		0.543					0.555			
Результативность в жизни							0.451			
Доля объединенной дисперсии (%)	15.9	12.1	11.3	10.6	9.1	14.3	13.7	10.7	9.5	8.8
			59					57		

Результаты диагностики по методике “Якоря карьеры” Э. Шейна показали, что существуют достоверные различия по шкалам “менеджмент”, “автономия”, “вызов”, “предпринимательство”, тенденции по шкалам “стабильность”, “служение”. Другими словами, у предпринимателей, в отличие от руководителей государственной службы, более выражены такие карьерные ориентации, как автономия, вызов, предпринимательство. Следовательно, большинство из них ценят независимость, стремятся делать все по-своему, не желают подчиняться правилам организации, любят конкуренцию, готовы к преодолению препятствий, стремятся создавать что-то новое и ра-

ботать на себя. У руководителей государственной службы в большей степени выражены такие карьерные ориентации, как менеджмент, стабильность, служение. Это говорит о том, что они ценят карьерный рост, стабильность и предсказуемость жизненных событий, организации, они готовы служить и помогать людям.

Факторная структура ценностно-смысловой сферы руководителей государственной службы и предпринимателей была установлена на основе анализа показателей, полученных в результате диагностики респондентов по методикам “Якоря карьеры” Э. Шейна, СЖО Д.А. Леонтьева (за исключением шкал “локус контроля – Я”, “ло-

кус контроля – жизнь”), “Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности” С.С. Бубновой, “Экспресс-диагностика социальных ценностей личности”. Факторизация матриц интеркорреляций (варимакс-вращение) осуществлялась по 31 показателю (табл. 3).

В структуре ценностно-смысловой сферы руководителей государственной службы ($N = 98$) выделились пять факторов, объединяющих совместно 59% дисперсии, названия факторов были определены в результате обобщения вошедших в них показателей.

Первый фактор (ДОД – 15.9%), обозначенный нами как “карьерно-профессиональная ориентация”, включает следующие показатели: профессиональные ценности (0.679), менеджмент (0.661), профессиональная компетентность (0.612), социальный статус (0.597), уважение и признание (0.461).

Второй фактор (ДОД – 12.1%) – “ориентация на служение людям” – составляют показатели: стабильность (0.681), служение (0.623), цели в жизни (0.543), помощь и милосердие к другим (0.421).

В третий фактор (ДОД – 11.3%) – “материальная ориентация” – вошли: материальное состояние (0.648), финансовые ценности (0.672), социальная активность (0.438).

Четвёртый фактор (ДОД – 10.6%) – “социальная ориентация” – представлен показателями: общение (0.619), социальные ценности (0.673), общественные ценности (0.416), эмоциональная насыщенность (0.489).

Пятый фактор (ДОД – 9.1%) – “ориентация на семейную жизнь” – включает показатели: семейные ценности (0.573), любовь (0.584), интеграция стилей жизни (0.461).

Структуру ценностно-смысловой сферы предпринимателей ($N = 92$) составили пять факторов, объединяющих совместно 57% дисперсии.

Первый фактор (ДОД – 14.3%), – “предпринимательская активность” – включает следующие показатели: предпринимательство (0.714), вызов (0.692), социальная активность (0.537), автономность (0.438).

Второй фактор (ДОД – 13.7%) – “материальная ориентация” – составляют показатели: материальное состояние (0.782), финансовые ценности (0.713), цели в жизни (0.555), результативность в жизни (0.451).

Третий фактор (ДОД – 10.7%) – “ориентация на здоровый образ жизни” – представлен показате-

лями: здоровье (0.511), физические ценности (0.549), отдых и приятное времяпрепровождение (0.471).

Четвёртый фактор (ДОД – 9.5%) – “социальная ориентация” – включает показатели: общение (0.514), социальные ценности (0.621), общественные ценности (0.431), эмоциональная насыщенность (0.422).

В пятый фактор (ДОД – 8.8%) – “ориентация на семейную жизнь” – вошли показатели: семейные ценности (0.511), любовь (0.562), помощь и милосердие к другим (0.486), интеграция стилей жизни (0.461).

Результаты факторного анализа показали, что в структуре ценностно-смысловой сферы личности и руководителей государственной службы, и предпринимателей выделились общие факторы: “материальная ориентация”, “социальная ориентация”, “ориентация на семейную жизнь”. Но при этом у руководителей государственной службы ведущими выступают факторы “карьерно-профессиональная ориентация” и “служение людям”, а у предпринимателей на первом месте стоят “ориентация на предпринимательскую активность”, “материальная ориентация” и “здоровый образ жизни”.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Проанализировав полученные результаты и сопоставив приоритетные ценности и самооценку их реализации в жизни, мы обозначили некоторые закономерности. Во-первых, значимые ценностные ориентации реализуются в соответствующих сферах жизнедеятельности человека, например, руководители государственной службы выделяют стабильность в качестве ценности, что соответствует их профессиональному образу жизни и экономическому положению; предприниматели мало ценят семейную жизнь, что подтверждается их семейным положением и личностными отношениями в семье. Во-вторых, наблюдается закономерный выбор терминальных ценностей, например, руководители государственных служб указывают на такие ценности, как ответственность, терпимость, исполнительность. Это как раз те качества, которые необходимы для успешной реализации управленческих функций в их профессиональной сфере, где каждый управляющий является одновременно и подчиненным, что требует от них исполнительности, терпения и самоконтроля. В предпринимательской деятельности важны активность, инициативность, решительность, независимость, что соответствует

определению приоритетных инструментальных ценностей респондентов. В-третьих, выявлено несоответствие выбора ценностей и их реализации в жизни в сфере заботы о своем здоровье у руководителей государственной службы. Это, на наш взгляд, можно объяснить недостатком времени и возможностей реализовать данную ценность. В-четвертых, обе группы одинаково заинтересованы в материальном благополучии, придают значение здоровью как одному из необходимых факторов успешной деятельности. Несмотря на то, что управленцы и предприниматели выполняют различные управленческие задачи и функции, для них одинаково важны принадлежность к группе и общение с другими, семейная жизнь и любовь.

Для руководителей государственной службы имеет ценность профессиональная компетентность, выполнение на высоком уровне своих должностных обязанностей, авторитет и статус в группе, влияние на окружающих. Преобладание таких ценностей, как признание и уважение людей, помощь людям, стабильность места работы и места жительства, служение организации и человечеству в целом соотносятся с результатами исследований Г.А. Гусевой, Е.Н. Махмутовой и Н.А. Биктимировой [4, 11]. Все эти ценности можно реализовать в сфере государственной службы, которая обеспечивает определенный срок службы, возможность заботиться о своих сотрудниках во время работы и после выхода на пенсию, является более надежной, чем предпринимательская деятельность.

Предприниматели ценят возможность создавать что-то новое, иметь свое дело, статус в обществе, независимость от других людей и организации, процесс борьбы и победы, конкуренцию с другими, здоровье, здоровый образ жизни, режим труда и отдыха. Полученные нами данные частично соответствуют зарубежным исследованиям, которые выделяют независимость, карьерный рост, доход и авторитет в качестве приоритетных ценностей руководителей [28, 31].

По мнению Е.А. Климова, для каждой профессиональной группы характерен свой смысл деятельности и система ценностей. Ценности преобразуются и выступают в качестве мотивов деятельности и поведения, определяют жизнедеятельность человека. При анализе результатов мы нашли подтверждение того, что ценностно-смысловая сфера личности имеет системный и иерархичный характер. Были выявлены детерминирующие группы ценностей и смыслов, которые предполагают построение индивидуальной ценностной иерархии для отдельных профессио-

нальных групп (государственных служащих и предпринимателей) [12, 22, 25, 30].

Ценностно-смысловую сферу личности в рамках данного исследования необходимо рассматривать во взаимосвязи с организационной культурой и организационными ценностями (Э. Шейн, А.Н. Занковский, Ю.Д. Красовский, О.Е. Стеклова, Н.И. Шаталова и др.). Организационная культура представляет собой совокупность ценностей, отношений, норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых членами той или иной организации. Под организационными ценностями традиционно понимают актуальные принципы, предметы, явления, признающиеся в качестве значимых большинством членов организации, задающие людям ориентиры их поведения и действий, определяющие индивидуальность и перспективы деятельности организации. Вряд ли существует единая организационная культура государственной службы или предпринимательства, можно сказать лишь о наличии некоторых общих характерных культурных чертах этих сфер.

В соответствии с нормативно-правовыми актами государственный служащий должен добросовестно исполнять свои обязанности, соблюдать закон, инструкции и этические нормы, сохранять и укреплять веру населения в честность, беспристрастность и эффективность государственных органов, быть справедливым и вежливым с гражданами, которых он обслуживает. Основным смыслом и содержанием деятельности государственного служащего – соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Таким образом, традиционными организационными ценностями государственной службы являются профессионализм, дисциплина, исполнительность, высокое чувство ответственности за выполнение своих профессиональных и статусных обязанностей, честность, справедливость, вежливость.

Анализ результатов эмпирического исследования позволяет сделать вывод о том, что такие индивидуальные ценностные ориентации и смыслы, как профессионализм, служение людям, социальная ориентация, соотносятся с организационными ценностями государственной службы. Однако с организационными ценностями вступает в противоречие ориентация на материальное благополучие, которая не всегда удовлетворяется, а порой идет вразрез ценностям организационной культуры. Возможно, этим объясняется желание части руководителей сменить работу и заняться предпринимательской деятельностью. Что касается выраженности такой персональной ценности

как карьерный рост, то она естественна и необходима для управленца любой сферы.

В предпринимательской деятельности декларируемыми ценностями являются новаторство, инициативность, творчество, экономическая свобода, социальная ответственность, предприимчивость. Результаты исследования показали, что предприниматели отдают предпочтение таким ценностям, как предпринимательство, материальное благополучие, активность, свобода и независимость, что способствует реализации целей их деятельности. Однако в числе последних по значимости персональных ценностей у этой группы стоят творчество и новаторство, социальная ответственность. Данный факт, на наш взгляд, можно объяснить социальными деформациями целей предпринимательства, где приоритет зачастую отдается получению прибыли, необязательно за счет производства нового продукта или реализации новой идеи, а путем использования стандартных и более надежных способов решения проблем.

Таким образом, для ряда персональных ценностей и ценностных ориентаций характерна интеграция с традиционными организационными ценностями, однако часть личностных ценностных ориентаций и смыслов можно противопоставить ценностям, принятым в организации. Это объясняется сложностью и неоднозначностью взаимосвязей личностной сферы и особенностей организации. Ошибочно признавать приоритет индивидуальных ценностей над организационными или наоборот, целесообразно рассматривать механизмы их взаимовлияния.

В обоих выборках были выявлены персональные ценности, которые являются проекцией общественных – социальная ориентация, семейная жизнь, здоровье. Они в разной степени реализуются в государственной службе и предпринимательстве.

ВЫВОДЫ

1. Ценностно-смысловая сфера руководителей государственной службы и предпринимателей носит индивидуальный, системный и иерархичный характер в зависимости от особенностей деятельности.

2. Большая часть персональных ценностей и ценностных ориентаций руководителей государственной службы и предпринимателей соотносится с организационными ценностями, принятыми в данной профессиональной сфере.

3. Имеются такие личностные ценности и смыслы, которые можно противопоставить организационным ценностям, принятым в сфере государственной службы и предпринимательстве.

4. Среди компонентов ценностно-смысловой сферы руководителей и предпринимателей выделяется ряд общественно значимых ценностей, характерных для обеих выборок.

Таким образом, полученные результаты частично подтверждают и дополняют исследования ценностных ориентаций представителей различных профессиональных групп, и в частности, представителей управленческого звена. Учет выявленных различий представляется весьма полезным как при профессиональном отборе, консультировании, так и при профессиональном обучении руководителей, ведь ценностные и карьерные ориентации обуславливают профессиональный жизненный путь человека, особенности самореализации, являются определяющим фактором профессиональной адаптации и стиля профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акперов И.Г., Масликова Ж.В. Психология предпринимательства. М.: Финансы и статистика, 2003.
2. Асадуллина Ф.Г., Малюгин Д.В. Ценностные ориентации мужчин и женщин как факторы морального выбора // Психол. журн. 2008. Т. 29. № 6. С. 48–55.
3. Бубнова С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психол. журн. 1999. Т. 20. № 5. С. 38–44.
4. Гусева Г.А. Формирование ценностных ориентаций государственных служащих: Дисс. ... канд. психол. н. М., 1999.
5. Деркач А.А. Акмеология: Личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. М.: РАГС, 2001.
6. Кудашев А.Р. Государственные руководители и менеджеры-предприниматели: сравнение черт личности // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 4. С. 64–67.
7. Лебедева Н.М. Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 3. С. 26–36.
8. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1996. № 4. С. 35–44.
9. Леонтьев Д.А. Тест смысловых ориентаций. М.: Смысл, 1992.

10. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение. 1998. № 1. С.13–25.
11. Махмутова Е.Н., Биктимирова Н.А. Проблемы анализа ценностно-смысловой сферы личности на примере исследования ценностных ориентаций госслужащих // Экономика и управление. 2004. № 5. С. 23–27.
12. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003.
13. Низовских Н.А. Жизненные принципы и ценностные ориентации студенческих групп // Вопросы психологии. 2008. № 5. С. 73–82.
14. Петрова Н.И. Особенности самореализации личности руководителя: ценностно-ориентационный аспект // Экономика и управление. 2005. № 4. С. 84–90.
15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001.
16. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: БАХРАХ, 1998.
17. Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. 2007. № 4. С. 37–43.
18. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.
19. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
20. Чепуренко А.Ю. Социология предпринимательства. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
21. Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса. СПб.: Питер, 2009.
22. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000.
23. Яценко Е.Ф. Исследование ценностно-смыслового аспекта самоактуализации студентов // Вопросы психологии. 2007. № 1. С. 80–89.
24. Allport G.W., Vernon P.E., Lindzey G. Study of Values. Boston: Houghton Mifflin, 1951.
25. Feather N. Values in Education and Society. N.Y.: Free Press, 1975.
26. Graves C.W. Levels of Existence: An Open System Theory of Values // Journ. of Humanistic Psychology. 1970. Vol. 10. № 2. P. 131–155.
27. Hofstede G. The interaction between national and organizational value systems // Journ. of Management Studies. 1985. Vol. 22. № 4. P. 338–357.
28. Lock R.D. Taking charge of your career direction: Career planning guide, Book 1. Pacific Grove. CA: Brooks/Cole, 1992.
29. Myers M.S., Myers S.S. Toward Understanding the Changing Work Ethic // California Management Review, Spring, 1974. P. 7–19.
30. Rokeach I.M. The Nature of Human Values. N.Y.: Free Press, 1973.
31. Sarapata A. Co cenia kierownicy? // Zarzadzanie. 1985. Vol. 12. № 6. P. 14–15.
32. Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values // Journ. of Personality and Social Psychology. 1987. Vol. 58. № 5. P. 550–562.

VALUE-MEANING SPHERE OF STATE SERVICE MANAGERS AND ENTREPRENEURS

N.I. Petrova

PhD, assistant professor, Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla, Ufa

The results of empiric study of peculiarities of value-meaning sphere of middle and low level state service managers (district, regional, cities administrations) and entrepreneurs of small and middle business are presented. Comparative analysis of their priority values and self-rating of the level of life goals realization is presented as well as empirical structure of value-meaning sphere of state service managers and entrepreneurs is defined. It is established that for state service managers the main factors in the structure of value-meaning sphere are: “career-professional orientation” and “service to the people”. In the structure of value-meaning sphere of entrepreneurs “orientation to entrepreneur’s activity”, “material orientation” and “healthy way of life” are at the first place.

Key words: values, value and career orientation, value-meaning sphere, professional activity.