

## II. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИИ

### ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

*М. Ю. Худаева*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет  
(НИУ «БелГУ»), доцент кафедры возрастной и социальной психологии,  
г. Белгород, Россия*

*Аннотация:* в статье рассматриваются особенности ценностных ориентаций менеджеров в целом и в зависимости от уровня развития их конфликтологической компетентности. Представлен авторский подход к пониманию содержания и структуры конфликтологической компетентности личности.

*Ключевые слова:* ценностные ориентации, конфликтологическая компетентность личности, менеджеры, профессиональная деятельность.

### VALUE ORIENTATIONS OF MANAGERS WITH DIFFERENT LEVEL OF CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE

*Maya Y. Khudaeva*

*National Research Belgorod State University,  
Associate Professor at the Department of Age and Social Psychology, Belgorod, Russia*

*Abstract:* the article discusses the features of value orientations of managers as a whole and depending on the level of development of their conflictological competence. The author's approach to understanding the content and structure of the conflictological competence of the person is presented.

*Keywords:* value orientations, conflictological competence of the individual, managers, professional activity.

В условиях современного мира участились конфликты на всех уровнях отношений, в том числе и в системе «человек-человек», затронув такие сферы жизнедеятельности людей, как бытовая, профессиональная, политическая и другие. В отечественной экономике, в связи с переходом к новым способам управления даже в успешно действующих организациях возникают ситуации повышенной напряженности и контроля. Умение разрешать конфликты и управлять ими стало важнейшей характеристикой профессионализма специалистов, осуществляющих свою деятельность в системе «человек-человек».

Любой человек, профессионально выполняющий свою деятельность, связанную с взаимодействием с другими людьми, всегда является, как минимум, непременным участником особого конфликтного процесса. Но в какую сторону будет направлен этот процесс, к каким результатам он приведет, будет зависеть от того, насколько человек оснащен способами работы с конфликтом, т.е. от его конфликтологической компетентности [2].

Большое значение приобретают способности личности к продуктивному разрешению конфликтных ситуаций, именно это выводит проблематику развития конфликтологической компетентности на новый уровень.

В процессе своей карьеры менеджеры выдвигают перед собой разные цели и перспективы, избирательно относятся к ценностям (образование, требование к дисциплине, служебным обязанностям и т.д.), что оказывает влияние на их поведение, в том числе поведение в конфликтных ситуациях.

Несмотря на огромное количество работ, посвященных организационным конфликтам, проблема конфликтологической компетентности менеджеров и ее связь с ценностными ориентациями в настоящее время разрабатывается фрагментарно, без углубленных обобщающих исследований.

Наше исследование проводилось на базе филиала ОАО «МРСКА-Центра – Белгородэнерго» г. Белгорода. В исследовании приняли участие 56 менеджеров. В качестве диагностических методик, направленных на изучение конфликтологической компетентности менеджеров, использовались «Многофакторный личностный опросник» FPI (модифицированная форма В), «Методика диагностики уровня эмпатических способностей» В.В. Бойко, «Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К.Томаса» (адаптация Н.В. Гришиной). Ценностные ориентации менеджеров изучались с помощью «Методики ценностных ориентаций» М. Рокича.

При изучении конфликтологической компетентности менеджеров мы опирались на концепцию Л.А. Петровской. По мнению Л. А. Петровской, конфликтологическая компетентность – это, прежде всего, освоение позиций партнерства, сотрудничества на фоне владения также и другими поведенческими стратегиями. Важными показателями конфликтологической компетентности, по мнению автора, являются уровень эмоциональной саморегуляции, рефлексивно-эмпатийная позиция участников конфликта, сотрудничество как наиболее оптимальная стратегия поведения в конфликтной ситуации [1].

Изучив структурные компоненты конфликтологической компетентности, мы выделили три группы менеджеров в зависимости от общего уровня развития конфликтологической компетентности.

В первую группу вошли менеджеры с высоким уровнем конфликтологической компетентности (33%), этих менеджеров характеризует высокий уровень саморегуляции, что позволяет судить об эмоциональной устойчивости, умении контролировать свое состояние в конфликтных ситуациях, о хорошей защищенности к воздействию стресс-факторов. Высокие показатели эмпатических способностей этих менеджеров позволяют им взглянуть на ситуацию конфликта с позиции другого человека, которая достигается в непосредственном сопереживании, сочувствии, идентификации, умением выслушать собеседника и умением прогнозировать поведение другого человека. Преобладание позиции сотрудничества позволяет создать партнерские отношения для разрешения конфликтных ситуаций, а также для их предотвращения.

Во вторую группу вошли менеджеры со средним уровнем конфликтологической компетентности (39%), которые характеризуются средним уровнем стрессоустойчивости, уверенностью в себе, оптимистичностью и активностью. Им свойственна в равной мере как взаимодействие с коллективом,

так и работа самостоятельно. В конфликтной ситуации эти менеджеры преимущественно выбирают стратегию компромисса.

В третью группу вошли менеджеры с достаточно низким уровнем развития конфликтологической компетентности (28%). Этим менеджеров характеризует низкий уровень саморегуляции в конфликтных ситуациях, указывающий на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющийся в частной смене настроения, повышенной возбудимости и раздражительности, склонности к аффективному реагированию на окружающих, низкого уровня стрессоустойчивости. Низкие показатели эмпатических способностей, сложность в определении эмоционального состояния другого человека на основе мимических реакций, поступков, жестов и т. д. В конфликтных ситуациях такие менеджеры преимущественно выбирают стратегии соперничества, избегания или приспособления.

Перейдем к рассмотрению ценностных ориентаций менеджеров. В результате анализа терминальных ценностных, нами были определены наиболее приоритетные и менее приоритетные терминальные ценности менеджеров (таблица 1).

Таблица 1

Иерархия терминальных ценностей менеджеров

Терминальные ценности	Ранг
Здоровье	1
Счастливая семейная жизнь	2
Уверенность в себе	3
Любовь	4
Интересная работа	5
Продуктивная жизнь	6
Материально обеспеченная жизнь	7
Жизненная мудрость	8
Наличие хороших и верных друзей	9
Познание	10
Активная деятельная жизнь	11
Свобода	12
Развитие	13
Счастье других	14
Общественное призвание	15
Творчество	16
Красота природы и искусства	17
Развлечения	18

Таким образом, на первых четырех местах у менеджеров в их иерархии терминальных ценностей находятся ценности, не связанные с их профессиональной деятельностью: здоровье, счастливая семейная жизнь, уверенность в себе и любовь. Безусловно, для любого человека вне зависимости от его профессиональной деятельности эти ценности имеют огромное значение, т.к.

они составляют тот ресурс, который позволяет человеку строить дальнейшие планы, успешно реализоваться в разных сферах, в том числе, и в профессии.

Интересная работа как ценность является для менеджера «двигателем» вперед, способствует готовности эффективно использовать все имеющиеся ресурсы в профессиональной деятельности, вызывать расположение к себе, а также способствует развитию умения правильно распределить свое время и проявить качества руководителя. Любовь к своей работе – это та ценность, которая предопределяет успех или неудачи в профессии, а также способствует выбору наиболее эффективной стратегии профессиональной деятельности.

В то же время менеджеры не рассматривают для себя возможность творческой деятельности, переживание прекрасного в природе и в искусстве, счастье других, их благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом, а также приятное необременительное времяпрепровождение и отсутствие обязанностей как значимые ценности в жизни.

Далее мы рассмотрим иерархию инструментальных ценностей менеджеров (таблица 2).

Таблица 2

Иерархия инструментальных ценностей менеджеров

Инструментальные ценности	Ранг
Ответственность	1
Честность	2
Широта взглядов	3
Воспитанность	4
Жизнерадостность	5
Терпимость	6
Образованность	7
Твердая воля	8
Рационализм	9
Самоконтроль	10
Эффективность в делах	11
Независимость	12
Аккуратность	13
Смелость в отстаивании своего мнения, взглядах	14
Исполнительность	15
Чуткость	16
Высокие запросы	17
Непримиримость к недостаткам в себе и других	18

Наиболее значимыми инструментальными ценностями для менеджеров являются ответственность, честность, широта взглядов, воспитанность и жизнерадостность. Такая система инструментальных ценностей позволяет менеджерам правильно выстроить свою профессиональную деятельность и деятельность своих подчиненных для достижения поставленных целей.

Наименее значимыми инструментальными ценностями для менеджеров оказались смелость в отстаивании своего мнения и взглядов, исполнительность, чуткость, высокие запросы и непримиримость к недостаткам в себе и других.

В соответствии с задачами исследования мы изучили особенности ценностных ориентаций менеджеров с разным уровнем конфликтологической компетентности. Математическая обработка данных с помощью критерия Манна-Уитни показала, что существуют статистически значимые различия в структуре терминальных ценностей между менеджерами с высоким и низким уровнем конфликтологической компетентности. Менеджеры с высоким уровнем конфликтологической компетентности в своей профессиональной деятельности стремятся к интересной работе ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ), к общественному признанию ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ), счастью других, к благосостоянию своих сотрудников, их развитию и совершенствованию ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ). В данной группе менеджеры стремятся к созданию счастливой семейной жизни ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ), духовной и физической близости с любимым человеком ( $U_{Эмп.} = 1,5$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ), а также наличию хороших и верных друзей ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ).

В своей профессиональной деятельности менеджеры с низким уровнем конфликтологической компетентности стремятся к активной деятельной жизни ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ), которая эмоционально насыщена впечатлениями, вовлеченности, общительности, но также менеджеры стремятся к уверенности в себе, сочетающая гармонию, свободу от внутренних противоречий и сомнений, и материально обеспеченной жизни ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0.01)$ ).

Также были выявлены статистически значимые различия в структуре терминальных ценностей между менеджерами с высоким и средним уровнем конфликтологической компетентности. Менеджеры со средним уровнем конфликтологической компетентности в своей жизни в большей степени стремятся к отсутствию материальных затруднений ( $U_{Эмп.} = 13,5$  при  $U_{Кр.} 21(p \leq 0.01)$ ).

Математическая обработка данных с помощью критерия Манна-Уитни также показала, что существуют статистически значимые различия в структуре инструментальных ценностей между менеджерами с разным уровнем конфликтологической компетентности. Для менеджеров, вошедших в группу с высоким уровнем конфликтологической компетентности, наиболее значимы такие инструментальные ценности, как терпимость к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0,01)$ ), широта взглядов ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0,01)$ ), проявляющаяся в умении понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи и привычки, твердость воли ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0,01)$ ), в которой проявляется умение настоять на своем, не уступать перед трудностями, в отличие от менеджеров с низким уровнем конфликтологической компетентности, для которых данные ценности являются менее значимыми.

Также для менеджеров с высоким уровнем конфликтологической компетентности более ценным является наличие самоконтроля ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0,01)$ ), сдержанности и самодисциплины, по сравнению с менеджерами с низким уровнем конфликтологической компетентности.

В группе менеджеров со средним уровнем конфликтологической компетентности были выявлены статистически значимые различия в иерархии инструментальных ценностей по сравнению с менеджерами с низким уровнем конфликтологической компетентности: аккуратность ( $U_{Эмп.} = 8$  при  $U_{Кр.} 14(p \leq 0,01)$ ), наличие самоконтроля ( $U_{Эмп.} = 4$  при  $U_{Кр.} 14(p \leq 0,01)$ ), сдержанность и самодисциплина, твердости воли ( $U_{Эмп.} = 0$  при  $U_{Кр.} 9(p \leq 0,01)$ ).

У менеджеров со средним уровнем конфликтологической компетентности более выражены такие инструментальные ценности, как высокие запросы, высокие требования к жизни и высокие притязания ( $U_{Эмп.} = 6$  при  $U_{Кр.} 21(p \leq 0,01)$ ) в отличие от менеджеров с высоким уровнем конфликтологической компетентности.

Таким образом, существуют различия в структуре терминальных и инструментальных ценностей у менеджеров с разным уровнем конфликтологической компетентности.

#### **Библиографический список**

1. Петровская, Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л.А. Петровская // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1997, №4. – С. 41-45.
2. Хасан, Б.И. Конструктивная психология конфликта / Б.И. Хасан. – СПб.: Изд-во Питер, 2003. – 250 с.

### **ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

*Е. И. Зиборова*

*НИУ «БелГУ», педагогический институт, факультет психологии, доцент  
кафедры возрастной и социальной психологии, г. Белгород, Россия*

*Аннотация:* в статье говорится о том, что в условиях существующего практического обучения в ВУЗе отсутствует система развития ценностно-смыслового самоопределения личности студентов управленческих специальностей и поэтому необходимо эту систему развивать.

*Ключевые слова:* ценностно-смыслового самоопределения, компетентные и креативные специалисты, ресурсы личности, личностный потенциал, самоопределение, самоотношение, уровень интернальности.

### **AXIOLOGICAL SELF-DETERMINATION OF HIS PERSONALITY STUDENTS OF MANAGEMENT**

*E.I. Ziborova*

*NRU «BelSU», pedagogical Institute, faculty of psychology, associate Professor of age  
and social psychology, Belgorod, Russia*

*Abstract:* The article States that in the conditions of the existing practical training at the University there is no system of development of value-semantic self-determination of the personality of students of managerial specialties and therefore it is necessary to develop this system.

*Key words:* value-semantic self-determination, competent and creative specialists, personal resources, personal potential, self-determination, self-attitude, level of internality.

В настоящее время в России происходят экономические, социальные, политические изменения, вызывающие потребности общества в расширении числа