

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**СООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
НАПРАВЛЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ
ГРУПП**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология
(магистерская программа Психология управления)
заочной формы обучения, группы 02061662
Елисеева Артема Александровича

Научный руководитель:
канд.психол.наук, доцент
кафедры возрастной и
социальной психологии
Шкилев С.В.

Рецензент:
канд.психол.наук, зав. кафедрой
психологии и дефектологии
ОГАОУ ДПО «БелИРО»
Гуськова Е.А.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ	8
1.1. Подходы к изучению проблемы направленности личности в психологии	8
1.2. Психологические условия и механизмы формирования профессиональной направленности личности	24
1.3. Личность руководителя как предмет психологического анализа	31
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ СООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП	43
2.1. Организация и методы исследования	43
2.2. Анализ и интерпретация результатов	47
2.3. Рекомендации психологу-практику по развитию и саморазвитию направленности личности руководителя	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	76
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных	

ВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. На современном этапе развития общества особую значимость приобретают знания о таких личностных характеристиках, которые являются ведущими и определяющими формирование личности в целом.

В отечественной психологии среди ведущих системообразующих характеристик личности выделяют ее направленность. Такой взгляд на направленность как важнейшую характеристику личности, главный компонент в ее структуре и как универсальную основу для любых ее проявлений просматривается в различных подходах изучения психики: «деятельностного», «личностного», психологии отношений, психологии установки (в трудах Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Б.И. Додонова, А.Н. Леонтьева, М.С. Неймарк, С.Л. Рубинштейна, Д.Н. Узнадзе, Д.И. Фельдштейна, и др.) Направленность личности является обобщенной характеристикой человека с точки зрения того, к чему он стремится, что он ценит. Знание содержания и структуры направленности субъекта дает представления о преобладающей ориентации его мыслей и стремлений, позволяет оценить и прогнозировать его поступки и их мотивы. В связи с тем, что направленность составляет одну из важнейших сторон личности, определяет ее социальную и нравственную ценность, жизненную позицию.

Проблема личностного и профессионального становления субъектов образования приобретает особую актуальность и новое звучание в контексте современных тенденций общественного развития. И основой успешного профессионального становления является высокий уровень развития личности специалиста, являющийся условием, обеспечивающим возможность системного видения профессиональной деятельности, построения концепции своей профессиональной деятельности и ее развития.

Существует противоречие между особыми требованиями к структуре направленности личности руководителей с одной стороны, и недостаточным

вниманием, которое уделяется этому профессиональному важному качеству руководителя в условиях реальной профессиональной деятельности. Дело в том, что направленность личности выступает той системообразующей характеристикой, от которой зависят не только мотивы профессиональной деятельности, выбор поступков, ориентация, но, также результативность профессиональной деятельности.

Значимость изучения личностной и профессиональной направленности руководителя состоит в том, что это позволяет ему более четко наметить стратегию жизненного пути и оценить успехи, достигнутые в ходе ее реализации.

Таким образом, в контексте постоянно возникающих новых запросов рынка, большую роль играет соотнесение личностной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп, что выступает фактором развития карьеры и развития их личности.

Проблема исследования: каково соотношение личностной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп?

Решение данной проблемы и составило **цель** нашего исследования: изучить особенности соотношения личностной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп.

Объект исследования: направленность личности руководителя.

Предмет исследования: особенности соотношения личностной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп.

Гипотеза исследования: существуют особенности в соотношении личностной и профессиональной направленности у руководителей разных возрастных групп, а именно: направленность личности руководителей в возрасте от 21 года до 35 лет характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия и стремления к взаимодействию с ориентацией на результат, тогда как у руководителей, возраст которых 35-60 лет преобладают мотивы, связанные с общественным предназначением

профессии, деловая направленность и ориентация на процессно-результативную деятельность.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к понятию и структуре направленности личности в отечественной и зарубежной психологии;

2. Изучить особенности соотношения видов направленности личности соотношение личной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп;

3. Разработать рекомендации психологу-практику по развитию и саморазвитию направленности личности руководителя.

Теоретическую основу исследования составили работы по проблеме направленности личности Б.Г. Ананьева, В.В. Барцалкиной, Л.И. Божович, Б.И. Додонова, И.Д. Егорычева, М.Е. Каневской, Г.И. Катрич, А.Н. Леонтьева, М.С. Неймарк, Н.И. Непомнящей, Н.И. Рейнвальда, С.Л. Рубинштейна, Д.Н. Узнадзе, Д.И. Фельдштейна, и др.

Методы исследования:

- организационные – сравнительный;
- методы сбора эмпирических данных – опросный метод;
- обработки данных – количественный и качественный анализ данных;
- интерпретации – структурный метод.

Методы математической статистики: статистический критерий Манна-Уитни, критерий ранговой корреляции Спирмена.

В качестве **методик** нами использовались следующие:

1) Методика «Изучение направленности» (В. Смекала и М. Кучера);
2) Методика исследования эмоциональной направленности личности (Б.И. Додонов);

3) Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина).

База и выборка исследования. В исследовании принимали участие

руководители предприятий и учреждений г. Белгорода в количестве 60 человек, в возрасте от 21 до 60 лет.

Положения, выносимые на защиту:

1. У руководителей в возрасте от 21 года до 35 лет доминирует направленность личности, которая характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия и стремления к взаимодействию с ориентацией на результат.

2. Руководителям, возраст которых 35-60 лет, присуща направленность, где преобладают мотивы, связанные с общественным предназначением профессии, деловой направленностью и ориентацией на процессно-результативную деятельность,

3. Соотношение осознаваемой (понимаемой) и неосознаваемой (эмоциональной) видов направленности личности руководителей в возрасте от 35-60 лет характеризуется большей гармоничностью и согласованностью по сравнению с руководителями, возраст которых 21-35 лет.

Теоретические основы исследования. Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении теоретических взглядов на понятие «направленность личности» и в углублении знаний о содержательно-структурных компонентах личности руководителей, а так же в раскрытии характера соотношения личной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп. Получены новые данные об особенностях соотношения видов личной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп, необходимости рассмотрения феномена направленности личности как средства развития управленческой деятельности руководителей, а так же повышения уровня их самоактуализации в профессиональной деятельности.

Практическая значимость исследования: результаты, полученные в исследовании, могут быть использованы в психологической практике при профессиональном индивидуальном консультировании руководителей.

Они также могут быть использованы в работе со слушателями курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки как самих руководителей, так и кадровых служб различных организаций.

Надежность, обоснованность и достоверность полученных результатов исследования обеспечивается: использованием в качестве теоретико-методологических, методических и информационных оснований проверенных и подтвержденных практикой фундаментальных научных принципов, положений, подходов, концепций, методов и данных отечественной и зарубежной психологии; всесторонним теоретическим и методологическим обоснованием исследовательской стратегии; анализом большого объема научной информации; развернутым и качественно выполненным анализом теоретических и эмпирических данных; используемыми методиками.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, 64 использованных источников литературы, трех приложений. Объем работы без приложений составляет 73 стр.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1.1. Подходы к изучению проблемы направленности личности в психологии

Общую направленность личности можно охарактеризовать как сферу всех потребностей и интересов человека, систему его отношений к действительности, к другим людям и себе самому. В зависимости от преобладания тех или иных внутренних мотивов, различают три вида направленности: 1) общественную направленность, которая характеризуется стремлением человека действовать в интересах других людей, коллектива, общества; 2) личную направленность, которая проявляется в стремлениях действовать ради собственного престижа, самоутверждения, благополучия; 3) деловую направленность, которая проявляется в стремление личности к разнообразным делам, в том числе и профессиональной деятельности.

Проблема направленности личности активно обсуждается, но по-разному рассматривается в зарубежной и отечественной психологии.

Анализируя исследования зарубежных авторов, можно отметить тот факт, что содержание понятия «направленность» трактуется в зависимости от принадлежности исследователя к определенной психологической школе. Так, в психодинамической концепции З. Фрейда направленность можно определить через динамические тенденции как бессознательные влечения, направленность которых заложена в организме человека изначально [58].

В аналитической традиции К. Юнга направленность личности соотносится с понятиями интроверсии-экстраверсии [62].

В индивидуальной психологии А. Адлера направленность можно раскрыть с помощью понятия «жизненные цели» – это целевые установки,

формирование которых начинается в раннем детстве. При этом жизненные цели не всегда являются осознанными, но мотивируют и обеспечивают направление и задачи деятельности человека [4].

В гуманистической психологии направленность личности связана с категорией «самоактуализация» и рассматривается как стремление к самоактуализации. Так, А. Маслоу определяет самоактуализацию «как соответствие человека собственной природе, стремление к самовоплощению, к актуализации заложенных в человеке потенций» [45, с. 108]. Это стремление он называет стремлением к идентичности.

А. Роджерс видит основную тенденцию человека в стремлении к актуализации, утверждению, усилению. С одной стороны, есть одна мотивирующая сила – стремление к самоактуализации; с другой стороны, есть одна цель жизни – стать самоактуализированной или целостной личностью [цит. из статьи, 32].

В отечественной психологии существует несколько подходов к исследованию личности, в которых даны различные определения этого понятия (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.Г. Ковалев, Я.Л. Коломинский, Б.В. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.) [5; 10; 25; 26; 40; 47]. Однако, несмотря на различия в трактовках личности, во всех подходах в качестве ее ведущей характеристики выделяется направленность. В разных подходах эта характеристика раскрывается по-разному, но во всех концепциях направленность так или иначе выделяется в изучении всей системы психических свойств и состояний личности, т.е. направленность выступает как системообразующее свойство личности, определяющее ее психологический склад, по мнению Т.Е. Конниковой [27].

Понятие «направленность личности» ввел в научный обиход С.Л. Рубинштейн как «характеристику основных интересов, потребностей, человека» [51, с. 88]. Он считал, что проблема направленности – это, прежде всего, вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов

определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь, определяясь ее целями и задачами. Направленность включает два тесно между собой связанных момента: а) предметное содержание, поскольку направленность — это всегда направленность на что-то, на какой-то более или менее определенный предмет, и б) напряжение, которое при этом возникает. Понимая направленность как интегральное целостное свойство, регулирующее деятельность человека, его активность, С.Л. Рубинштейн не ограничивал направленность лишь одним соотношением мотивов и подчеркивал, что «направленность личности находит свое выражение не только в ее потребностях, но и в интересах, идеалах, склонностях и устремлениях» [51, с. 120].

В психологии существуют различные определения понятия направленности. Например «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев), «основная жизненная направленность» (Б.Г. Ананьев), «динамическая организация сущностных сил человека» (А.С. Прангишвили) [5; 30; 39; 49].

Чаще всего в научной литературе под направленностью понимают совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности относительно независимых от наличной ситуации. Однако понимание направленности личности как совокупности или системы мотивационных образований — это лишь одна сторона ее сущности. Другая сторона, по мнению И.И. Потаповой, заключается в том, что «эта система определяет направление поведения и деятельности человека, ориентирует его, определяет тенденции поведения и действий и, в конечном итоге, определяет облик человека в социальном плане» [48, с. 125]. Последнее связано с тем, что направленность личности представляет собой устойчиво доминирующую систему мотивов, или мотивационных образований, т. е. отражает доминанту, становящуюся вектором поведения.

В рамках нашего исследования мы рассмотрим понятие

«направленность личности» с точки зрения М.С. Неймарка.

М.С. Неймарк рассматривает «три группы мотивов, связанные с отношениями человека к другим людям, к себе и к своему делу и характеризующие направленность его личности: мотивы общественные – коллективистские, гуманистические, связанные с заботой о других людях, с любовью к ним, с чувством долга перед обществом и зависимостью от него и т. д.; мотивы личные – связанные с собственным благополучием, личным первенством, успехом, престижем, удовольствием, властью и т. д.; мотивы деловые – идущие от интереса к окружающему миру, к объекту, к процессу познания и деятельности» [41, с. 14].

В зависимости от преобладания тех или иных мотивов различают три вида направленности личности: общественная, личная и деловая. По М.С. Неймарку «общественная направленность проявляется как доминирующее стремление действовать в интересах других людей, своего коллектива или общества в целом; личная направленность – в доминировании личных мотивов, в стремлении к самоутверждению, престижу, собственной выгоде, благополучию и т. п.; деловая направленность – как доминирующее стремление человека, вызываемое интересом к познанию и деятельности» [41, с. 67].

Исследуя особенности лидерства в малых группах, в 1967 году Б. Басс пришел к выводу, что «члены малых групп и коллективов (к которым относятся и учебные группы в колледжах и вузах) различаются в зависимости от того, какого типа направленность определяет поведение человека» [6, с. 71]. Б. Басс является автором теории межличностных отношений в организациях, в контексте которой им выделены «три типа направленности личности в группах.

1. Личность, ориентированная на деловое сотрудничество в группе. Для нее характерно стремление достичь цели, поставленной перед группой; решение возникающих деловых проблем; успешное завершение начатых

группой дел. Будучи руководителем, такой человек, несмотря на трудности, с которыми он сталкивается в процессе работы, стремится так организовать взаимодействие в группе, чтобы добиться нужных результатов.

2. Личность, направленная на взаимодействие с другими людьми. Относится к группе, как к среде, где можно удовлетворить потребность в дружбе, взаимодействии, общении. Направленность на взаимоотношения не всегда сопровождается желанием оказывать помощь другим, всегда связана с высокой эффективностью в работе.

3. Личность с доминирующей направленностью на себя. Для нее группа является средством, с помощью которого могут быть удовлетворены потребности в высокой оценке, статусе, агрессии или доминировании. Такого типа личность не ориентируется ни на эффективное решение деловых вопросов, ни на плодотворное взаимодействие с другими членами группы до тех пор, пока это не становится необходимым для достижения ее личных целей. Главное для нее – личные потребности, а не работа или нужды других членов группы» [6, с. 46].

Для определения личностной направленности Б. Басс создал «Ориентационную анкету», которая впервые была опубликована в 1967 году и позволяла диагностировать три вида личностной направленности: на деловое сотрудничество, на взаимодействие и на себя.

Данный подход послужил базой для изучения профессиональной направленности личности чешскими исследователями В. Смекалом и М. Кучерой. Авторы считают что профессиональная направленность личности зависит от того, какие виды удовлетворения (вознаграждения) человек ожидает от работы. С другой стороны, в зависимости оттого, что дает ему чувство удовлетворения в работе, различают три вида ожиданий, в большинстве случаев исключаящих друг друга: сделать и закончить работу, установить взаимопонимание с коллегами, получить

самоудовлетворение. На этой основе они выделяют направленность на задачу, на взаимные действия и на себя, которые не существуют абсолютно самостоятельно и независимо, а сочетаются друг с другом. Определить доминирующий тип направленности позволяет разработанной В. Смекаломи М. Кучерой методика «Ориентировочная анкета», которая является чешской версией несколько измененной «Ориентационной анкеты» Б. Басса.

Все сказанное позволяет сделать вывод, что центральным, или интегративным качеством личности является ее направленность. Направленность выступает как системообразующее свойство личности, определяющее её психологический склад. В разных подходах эта характеристика раскрывается по-разному, но во всех концепциях направленность, так или иначе, выявляется в изучении всей системы психических свойств и состояний личности. Направленность – это целостная система установок, ценностных ориентации, интересов личности, ее жизненная позиция по отношению к труду, к другим людям, к обществу в целом. В направленности интегрируется все многообразие отношений личности, начиная от частных и ситуативных ее установок и кончая жизненными устремлениями, планами, идеалами.

Направленность личности - термин отечественной психологии, которому придается большой смысл и множество нередко противоречивых значений. Следуя за Л.И. Божович, направленность личности можно определить как «устойчивую (трансситуативную) устремленность, ориентированность мыслей, чувств, желаний, фантазий, поступков человека, которые являются следствием доминирования определенных (главных) мотиваций» [11, с. 145].

Направленность – сложившаяся система важнейших целевых программ личности, определяющая смысловое единство ее инициативного поведения, противостоящего случайностям бытия, совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и

относительно независимых от наличных ситуаций.

Е.П. Ильин утверждает, что «совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности относительно независимых от наличных ситуаций называется направленностью личности» [22, с. 98].

Направленность является подструктурой личности. Черты личности, по Е.П. Ильину, входящие в эту подструктуру, «не имеют непосредственно врожденных задатков, а отражают индивидуально преломленное групповое общественное сознание. Данная структура формируется путем воспитания и включает в себя убеждения, мировоззрения, стремления, интересы, идеалы, желания. В этих формах направленности личности проявляются и отношения, и моральные качества личности, и различные виды потребностей» [22, с. 52].

По мнению К.А. Абульхановой-Славской, направленность личности – это «интегральное свойство, в котором выражаются потребности, мотивы, мировоззрения, установки и цели ее жизни и деятельности. Выражается в гармоничности и непротиворечивости знаний, отношений и господствующих мотивов поведения и действий личности» [2, с. 98].

В структуре направленности личности большая роль принадлежит идейной убежденности, отражающей не только знания объективной деятельности, но и признание их безусловно правильными субъективно важными для деятельности личности. Идейная убежденность-это синтез знаний, интеллектуальных, эмоциональных и волевых проявлений личности.

Направленность включает в себя несколько иерархически связанных форм. Она всегда социально обусловлена и формируется в процессе воспитания. Все формы направленности личности вместе с тем являются мотивами ее деятельности.

Общее понятие о направленности личности. Как полагает Б.И. Додонов, «поведение, интересы, пристрастия, увлечения каждого человека индивидуальны, и это своеобразие, как правило, может

сохраняться независимо от окружающих условий достаточно долго. В своей жизни каждый человек имеет определенную тягу к каким-то занятиям, знаниям, предметам, не замечая или отторгая другие» [23, с. 112].

В связи с этим С.Л. Рубинштейн предложил выделить в структуре личности такую характеристику, как направленность личности, понимая под ней совокупность основных интересов, потребностей, склонностей, устремлений человека. В разных концепциях эта характеристика раскрывается по-разному: то как «динамическая тенденция» (С.Л. Рубинштейн), то как «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), то как «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев) или «основная жизненная направленность» (А.С. Прангишвили). Она, так или иначе, выявляется в изучении всей системы психических свойств и состояний личности: потребностей, мотивов, интересов, ценностных ориентаций, убеждений и т.д. Таким образом, направленность выступает как системообразующее свойство личности, определяющее ее психологический склад [19; 31; 40; 49; 51]. В настоящее время под направленностью понимают устойчивую систему мотивов (как правило, осознанных), определяющих активность личности и избирательность ее отношений к действительности, особенности поведения и деятельности человека независимо от условий данной (наличной) социальной среды (складывающейся ситуации). Можно сказать, что направленность личности – это обусловленная системой побуждения личная целеустремленность человека.

В.П. Каширин, рассматривая систему направленности личности, выделяет следующие основные элементы (компоненты):

«1 – систему ценностно-смысловых образований личности

2 – притязания личности. Содержание притязаний личности определяется системой ценностных образований личности, а их уровень и характер – самооценкой личности.

3 – потребностные состояния личности, зависящие от объектов и

предметов потребностей человека, от его систем смысловых и ценностных образований. А они в свою очередь обуславливают постановку соответствующих целей и возникновение мотивов их реализации.

4 – цели личности как образ ожидаемого, предполагаемого результата действий, поведения человека.

5 – мотивы личности – это внутренние психические побуждения к деятельности, поведению, обусловленные осознанием и актуализацией тех или иных потребностей личности» [23, с. 88].

Направленность связана с определенной активностью личности в некоторой области реальности. Эта активность вызвана соответствующими потребностями личности.

Структура направленности состоит из ее форм, объединяющихся иерархически и имеющих следующие характеристики:

– широта (большой диапазон интересов при сохранении центрального, основного, главного);

– интенсивность (от смутных, нечетких влечений через осознанные желания и активные стремления до полной убежденности);

– устойчивость, является временной характеристикой (например, временная направленность-влюбленность), связанной с настойчивостью как проявлением воли.

Структура направленности, по мнению Э.Н. Ломакиной, может быть отражена другим способом. «Направленность проявляется в целой гамме иерархически представленных мотивов: влечении, желании, стремлении, интересе, склонности, идеале, мировоззрении, убеждении» [32, с. 99].

1. Влечение – это особое состояние, часто отражающее осознанную потребность индивида в чем-либо или ком-либо.

2. Желание представляет собой мысли о возможности что-то иметь или что-то сделать. Желание, в отличие от влечения, – это вполне осознанная потребность и влечение к чему-либо вполне определенному,

причем осознается не только то, что именно человек хочет, но и то, как этого достичь. На основе своих желаний человек определяет цели, строит планы.

3. Стремление тесно связано с эмоциями, которые вызывают у человека удовольствие или неудовольствие в зависимости от того, достигнута или не достигнута цель.

4. Интерес. Эта форма направленности личности наиболее исследована учеными. Человека интересует то, что может удовлетворить его потребность. Интересы имеют тенденцию развиваться. Удовлетворение одного интереса обычно ведет к появлению новых интересов. Интересы бывают непосредственные, опосредованные, устойчивые, неустойчивые, широкие, узкие.

5. Если интерес соединяется с волей, то он становится склонностью. Обычно возникновение склонности сопровождается развитием способностей.

6. Идеалом применительно к социальному поведению называют образец, представление о наилучшем воплощении цели. Благодаря идеалам человек способен не только отражать окружающий мир, но и изменять его в соответствии с идеалами.

7. Высшей формой направленности личности называют убеждения. Убеждения – осознанная потребность личности, побуждающая ее действовать в соответствии с ценностными ориентациями. Основу убеждений составляют глубокие знания, окрашенные сильными чувствами и особым отношением к действительности. Действенная природа убеждений часто проявляется в поведении. Именно убеждения делают поведение целеустремленным и последовательным.

8. Мировоззрение - система взглядов человека на окружающий мир и его место в нем. Наличие мировоззрения - существенный показатель зрелости личности.

Итак, утверждает А.Г. Басс, «направленность личности включает в различном сочетании сложную иерархию мотивов, причем на вершине этой иерархии могут быть разные по содержанию мотивы» [6, с. 132].

Направленность личности может определяться как каким-то одним чрезмерно развитым интересом, так и несколькими. Таким образом, структура направленности личности, считает Е.П. Ильин, может быть простой и сложной. Однако главное в структуре направленности – это устойчивое доминирование какой-то потребности, интереса, вследствие чего человек «настойчиво ищет средства возбуждать в себе нужные ему переживания как можно чаще и сильнее» [22, с. 93].

Характеризуя направленность личности в целом, нужно обращать внимание на следующие общие качества:

1 – уровень-это общественно значимая направленность человека. Только общественно значимые цели, побуждающие его к деятельности, могут обеспечивать высокий уровень направленности его личности и тем положительнее влиять на его другие качества. В общественной направленности человека проявляется его моральный облик.

2 – широта.

3 – интенсивность. Она связана с ее эмоциональной окраской. Она может иметь весьма большой диапазон выраженности, колеблясь от смутных, нечетких влечений, через осознанные желания и активные стремления до полной убежденности.

4 – устойчивость направленности личности характеризуется ее протяженностью во времена. Это качество связано с настойчивостью как проявлением воли.

5 – действенность направленности личности определяет активность реализации целей направленности в деятельность.

В основе направленности человека лежат его потребности. Биологические потребности отражают нужду его организма в еде, воздухе,

воде и тепле. Исторически сложившиеся в человеческом обществе материальные потребности: пища, одежда, жилье. И духовные потребности: познавательные, моральные и эстетические, творческие.

Потребности тесно связаны с эмоциями; так, слабо выраженные потребности связаны с влечениями. С них начинается иерархия форм направленности личности.

П.М. Якобсон говорит о том, «что направленность личности может носить временный характер» [64, с. 121].

Формы направленности. Направленность личности всегда социально обусловлена и формируется путем воспитания. Направленность проявляется в таких иерархически связанных между собой формах, как влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение.

Все формы направленности личности вместе с тем, полагает И.И. Кобзарева, «являются мотивами ее деятельности и поэтому различаются по степени осознанности, по силе, энергичности (интенсивности, устойчивости)» [24, с.76].

Основные формы направленности:

1. Влечение. Характеризуется четко понимаемой, осознанной целью. Влечение всегда направлено на какой-либо объект. Отличается недостаточной осознанностью потребности субъекта. Некоторые влечения играют важную роль в формировании тех или иных личностных структур, защитных механизмов и т.д. Н.Д. Левитов выделил такие влечения, как увлечения, страсть, мания. Влечение является переходящим явлением, поскольку представленная в нем потребность либо угасает, либо осознается, превращаясь в конкретное желание, намерение, мечту и т.д.

2. Желание – это форма направленности, при которой осознаются объекты и возможные пути удовлетворения потребности. На основе своих желаний человек осознает, цели будущего действия, строит планы.

3. Стремление – чувственное переживание потребности. Оно тесно связано с субъективно испытываемыми чувствами, которые сигнализируют человеку о достижении цели, вызывая чувства удовлетворения или неудовлетворения. В стремлении присутствует волевой компонент, который помогает преодолевать различные трудности на пути к объекту потребности.

4. Интерес – форма познавательной направленности личности, рассматриваемая в качестве побудителей активности человека. Интересы имеют тенденцию развиваться. Интересы в свою очередь можно классифицировать по разным параметрам:

А - в зависимости от цели (процессуальные, процессуально-целевые)

Б - в зависимости от длительности, устойчивости (устойчивые, неустойчивые). Степень устойчивости позволяет выявить стадии развития интереса: любопытство, интерес-отношение, интерес-склонность.

В - по содержанию (интеллектуальные, эстетические, политические и т.д).

Г - по количеству привлекательных объектов (широкие и узкие)

Д - по своей связи с объектом (непосредственные, опосредованные)

5. Склонность – избирательная направленность индивида на определенный вид деятельности, в основе которой лежит глубокая устойчивая потребность в данном виде деятельности. Обычно возникновение склонности сопровождается развитием способностей. Р. Кеттелл выделяет общие склонности и по признаку модальности (динамические, «склонности-способности», «темпераментные склонности»).

6. Идеалы. Они формируются на основе склонностей и интересов личности. Идеал – форма направленности, конкретизируемая в определенном образе, на который данный человек хочет быть похож; в целях, которые данный человек считает высшим в которых видит конечную цель своих стремлений. Благодаря идеалам человек способен отражать

окружающий мир, но изменять его в соответствии с ними.

7. Мечта.

8. Убеждение-форма направленности личности, побуждающая ее поступать в соответствии со своими взглядами, ценностными ориентациями, принципами. Наличие у человека устойчивых убеждений, охватывающих различные сферы жизнедеятельности, является высоким показателем активности его личности.

9. Мировоззрение – система взглядов на окружающий мир и место в нем человека. Сформированность мировоззрения является существенным показателем зрелости личности. Оно играет огромную роль в жизни человека. Оно влияет на нормы поведения человека, его вкусы, интересы, на его отношение к труду, к другим людям. Мировоззрение может иметь религиозную, политическую, нравственную, научную и эстетическую окраску.

Выделяют несколько видов направленности: личностную, деловую, коллективистскую.

Личностная направленность (направленность на себя) связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личностному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует на потребности людей вокруг себя. В деятельности видит прежде всего возможность удовлетворить свои притязания.

Коллективистская направленность, или направленность на взаимные действия, имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности.

Деловая направленность (направленность на задачу) отражает преобладает мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение

процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками. Обычно такой человек стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения задачи.

Необходимо отметить, утверждают Никиреев Е.М., Шилова Т.А., что все три вида направленности не абсолютно изолированы, а обычно сочетаются [45].

Типы личностной направленности выделяются в зависимости от отношения человека к себе и обществу, другим людям. М.С. Неймарк выделил личную, коллективистскую, деловую направленности личности. Д.И. Фельдштейн считает, что существует альтруистическая, гуманистическая, эгоистическая, депрессивная, суицидальная направленность [41; 57].

Альтруистическая направленность характеризуется положительным отношением личности к обществу, центральным мотивом поведения являются интересы других людей. При этом помощь другим оказывается бескорыстно, а подчас и в ущерб себе. Альтруизм проявляется по собственному желанию, без давления со стороны, проявляется в сочувствии, в стремлении опекать, защищать, заботиться. Важную роль в проявлении альтруизма играет способность человека к сопереживанию (эмпатии).

Гуманистическая направленность характеризуется положительным отношением к себе и обществу. Людям с этой направленностью удается сочетать профессиональную и личную жизнь.

Эгоистическая направленность характеризуется положительным отношением к себе и отрицательным – к обществу. Эгоисты предпочитают удовлетворение собственных интересов и потребностей интересам общества, потребностям других людей. Эгоизм является наиболее открытым

проявлением индивидуализма.

Депрессивная направленность личности наблюдается в тех случаях, когда для человека он сам не представляет никакой ценности, а его отношение к обществу можно характеризовать как терпимое.

Суицидальная направленность наблюдается в тех случаях, когда ни общество, ни личность для самой себя не представляют никакой ценности. Люди с такой направленностью нередко заканчивают жизнь самоубийством.

Как считает П.М. Якобсон, «у индивида может быть сразу несколько направленностей» [64, с. 141].

Таким образом, направленность – это система мотивов, определяющая направление деятельности человека, определяющая тенденции его поведения, определяющая облик человека в социуме.

Основными сферами личности являются: потребностно-мотивационная, эмоционально-волевая, когнитивно-познавательная, морально-нравственная, экзистенциально-бытийная, действенно-практическая, межличностно - социальная.

Направленность – сложившаяся система важнейших целевых программ личности, определяющая смысловое единство ее инициативного поведения, противостоящего случайностям бытия, совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций.

Структура направленности состоит из: широты, интенсивности, устойчивости.

1.2. Психологические условия и механизмы формирования профессиональной направленности личности

Возникновение избирательно-положительного отношения к

профессии, считает А.А. Волков обозначает образование системы «человек – профессия», внутри которой начинается взаимодействие объекта и субъекта отношения. Понятие «отношение человека к профессии» не может быть сведено к активности, идущей от субъекта, исследование профессиональной направленности, условий и движущих сил ее развития не может быть осуществлено в отрыве от системы воздействий, идущих от другой стороны отношения, то есть от профессии» [13, с. 195]. При определенных условиях взаимодействия сторон данного отношения приобретает характер диалектического противоречия, создающего движущие силы развития профессиональной направленности. Идеальная модель соответствия между личностью и трудом должна содержать полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла. Однако полного совпадения реально достигнуто быть не может по следующим причинам. Во-первых, не всегда в структуре мотивов выбора профессии доминирует мотив, внутренне связанный с данной деятельностью. Правда, указанное соображение имеет частный характер, поскольку существует возможность перестройки системы мотивов и повышение уровня профессиональной направленности. Более принципиальное значение имеет другое соображение. Во всех случаях, когда преобладающим является интерес к специфическому содержанию деятельности, сохраняется возможность углубления этого интереса, утверждает Т.Е. Конникова [27]. При правильной организации деятельности ее творческие возможности все полнее отражаются человеком.

Таким образом, несоответствие между объективным содержанием профессионального труда и тем личностным смыслом, который имеет для человека его выбор или участие в нем, неизбежно. Поскольку, как было отмечено выше, основное содержание развития профессиональной направленности состоит в повышении ее уровня, этот процесс невозможен без преодоления указанного несоответствия. При определенных условиях

оно приобретает характер диалектического противоречия, становится движущей силой развития профессиональной направленности.

Рассмотрим более детально условия возникновения, развития и разрешение данного противоречия по А.А. Волкову. Проявление избирательно-положительного отношения человека к определенной профессии понимается как начало их взаимодействия. Как было указано, «существенной особенностью этого взаимодействия является несоответствие между специфическим, общественно значимым содержанием профессии и личностным смыслом ее предпочтения» [19, с. 236].

Можно выделить три уровня, качественно своеобразные формы несоответствия. В первом случае существует органическая связь между преобладающим мотивом выбора профессии и какими-то существенными сторонами ее объективного содержания. Остальные мотивы выбора профессии при этом обычно в большей или меньшей мере дополняют, подкрепляют ведущий мотив. Несоответствие же заключается в наличии потенциальной возможности все более полного отражения требований в мотивационной сфере личности, то есть в углублении личностного смысла выбора.

Другая качественно своеобразная форма несоответствия, считает Мочалов Д.В., возникает в тех случаях, «когда доминирующую роль играет мотив, побочный по отношению к объективному содержанию деятельности, причем в структуре мотивов содержатся и прямые мотивы. Так исследование мотивов выбора педагогической профессии показало, что в ряде случаев резервное профессиональное намерение имело в своей основе преобладание мотивов, как «уверенность в своей пригодности, «престиж педагогической профессии»» [38, с. 31]. В то же время такие прямые мотивы, как «интерес к процессу развития ребенка», «стремление обучать детей любимому предмету», были более слабыми и не имели, поэтому

определяющего значения, полагает В.П. Каширин [27]. Основное профессиональное намерение (не связанное с учительской деятельностью) определялось другими мотивами. В случае же невозможности реализовать основное намерение открытыми становились указанные побочные мотивы выбора педагогической деятельности. Наличие прямых мотивов делало этот выбор внутренне оправданным, хотя он и не переживался как оптимальный вариант.

Подобные случаи определяют как частичную профессиональную направленность. Несоответствие между объективным содержанием профессии и мотивационной основой выбора, утверждает А.А. Волков, имеет здесь иной характер [13]. Требования профессии в значительно большей мере остаются внешними по отношению к личности, не входят в ее мотивационную сферу так органично, как в случае преобладания прямых мотивов.

Третья форма несоответствия возникает при полном отсутствии прямых мотивов выбора профессии. Обычно это бывает тогда, когда выбор ВУЗа имеет для личности смысл средства, необходимого для достижения значимой цели (например, поступление на химический факультет Университета ради возможности в дальнейшем работать преподавателем в ВУЗе). В этих случаях несоответствие между мотивами выбора и содержанием избранной профессии является настолько полным, а требования профессии настолько чуждыми личности, что выражение «профессиональная направленность» просто теряет смысл.

Процесс формирования профессиональной направленности можно представить в виде модели, в соответствии с рисунком 1.1, разработанной А.А. Ростуновым, где мотивообразующим компонентом выступают перспективы.

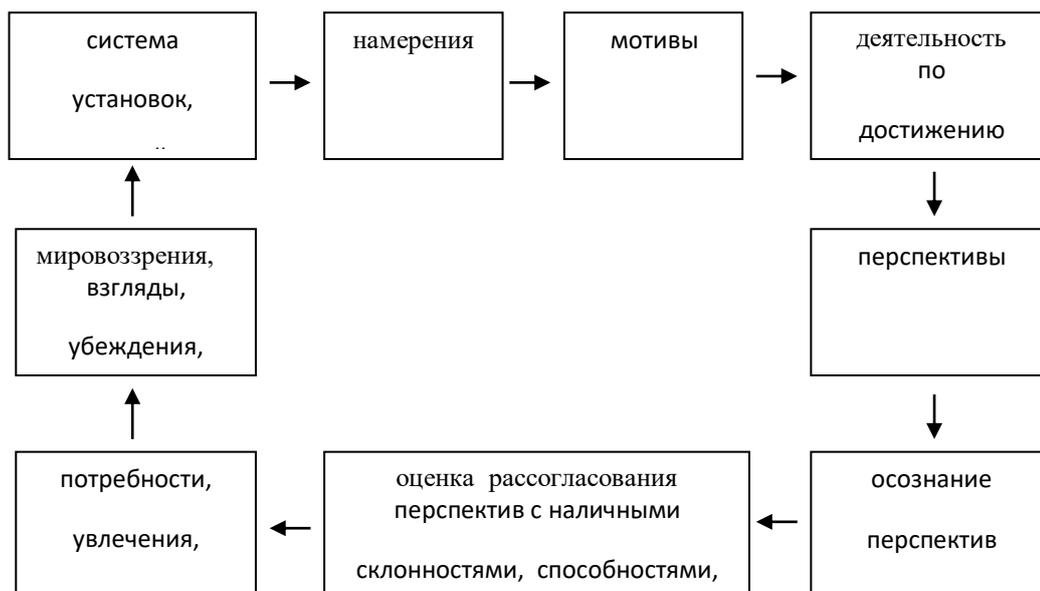


Рис. 1.1. Модель формирования профессиональной направленности А.А. Ростунова.

Как показано на этой модели, потребности, увлечения и интересы личности возникают на основе осознания перспектив и адекватной оценки степени рассогласования требований перспектив с наличными склонностями, знаниями и умениями. На основе общезначимых перспектив формируются мировоззрения, взгляды, убеждения и идеалы, система целей и установок, намерения. Перспективы выступают в данном случае в качестве отдельной цели.

Формирование и поддержание устойчивой направленности личности представляет собою непрерывный процесс согласования требований перспективы посредством деятельности, посредством обратной связи. Формирование мотивов, как справедливо отмечает, В.И. Ковалев, равно, как и системы целей и намерений, идет вместе с формированием потребностей. Потребность и другие компоненты (интересы, влечения, цели, намерения) становятся устойчивее за счет более глубокого познания перспективы и трансформацией возникшей потребности человека в конкретные мотивы [25].

Изменение общественной значимости перспективы, осознание ее и адекватная оценка степени рассогласования требований этой перспективы с

наличными знаниями и умениями приводит к появлению новых потребностей и интересов, системы целей и установок, к необходимости совершенствования взглядов, убеждений и мировоззрения, утверждает Е.В. Самаль. Эти изменения как-бы побуждают к активной деятельности, которая компенсирует возникшее рассогласование. Если же индивид в процессе деятельности не будет видеть перспективы или общественно значимая для него как личности интереса не представляет, направленность не будет развиваться как бы заморожено, поскольку отсутствует активная деятельность по достижению общественно значимой перспективы.

Развитие профессиональной направленности нельзя понять, ограничив его источник лишь внутренним миром личности, активности ее сознания. Это подтверждается тем, что осознание рассматриваемого противоречия еще недостаточно для его разрешения. Возможность обострения данного противоречия во многом будет зависеть от характера соподчинения таких более общих мотивационных факторов, как идейные мотивы, стремление к самовыражению, стремление к удовлетворению материальных потребностей. В случае возникновения борьбы мотивов возможна лишь переориентация, либо сохранение начального намерения. Однако внутренняя борьба сама по себе не может изменять тот личностный смысл, который имеет для человека содержание его профессии.

Познавательная деятельность, обеспечивающая приток новой информации о профессии, ее требованиях к человеку, более эффективна при полной профессиональной направленности (преобладании прямых мотивов выбора). Открывающиеся перед человеком новые горизонты могут стимулировать в этих случаях ценностно-ориентационную деятельность, расширяющую и углубляющую уже сложившуюся систему оценок и представлений.

При преобладании побочных мотивов новая информация о

требованиях, идущих от специфического содержания деятельности, не всегда достаточна для изменения первоначального личностного смысла выбора данной профессии, поэтому может не привести к сдвигу мотивов и, следовательно, не обеспечить перехода противоречия от внешнего уровня к внутреннему. Сможет ли человек в результате переработки новой информации о профессии отнестись к ней по-новому, как бы заново открыть ее лично для себя, зависит как от содержательности и яркости информации, так и от психологической готовности личности к ее усвоению. Учет последнего обстоятельства особенно важен при осуществлении профессионального просвещения. Нередко лекции и беседы о профессиях оказываются малоэффективными, не пробуждают интереса к содержанию труда именно потому, что проводятся без учета потребностей, интересов, склонностей конкретных учащихся [29].

Несомненно, что наибольшие возможности для пробуждения рассматриваемого противоречия содержатся в преобразовательной деятельности, поскольку в ней ценностные отношения личности непосредственно взаимодействуют с требованиями деятельности. Организация активной пробы сил в сфере деятельности, на которую мы ориентируем личность, – важнейшее условие повышения уровня его профессиональной направленности. Реализация данного условия предполагает такую организацию деятельности, при которой перед молодыми людьми ставятся задачи, раскрывающие специфику деятельности, ее творческие стороны, утверждает Мананников В.Ю. [35]. Следует учесть, что в основе изменения мотивационного отношения к деятельности лежит изменение соответствующих потребностей, интересов, склонностей.

При правильной организации преобразовательной деятельности личности на каждом последовательном ее этапе требования деятельности предполагают более многогранную, активную, в чем-то измененную

потребность личности. В этом несоответствии кроется источник внутреннего противоречия. Вместе с тем в процессе успешной реализации целей деятельности это противоречие и разрешается. Показатель его разрешения – чувство удовлетворения, свидетельствующее о дальнейшем развитии и обогащении соответствующей потребности. Иногда мотив, первоначально заключенный в цели деятельности, как бы сдвигается на ее средства, в связи с чем возникают новые по содержанию мотивы, полагает Е.П. Ильин [22]. В других случаях развитие потребности обусловлено самим процессом усвоения новых форм поведения и деятельности, овладением готовыми предметами культуры.

Несомненно, существуют и другие механизмы развития потребностей. Происходящее в процессе деятельности зарождение новых потребностей также свидетельствует о развитии профессиональной направленности. Однако этот процесс прежде всего заключается в развитии ведущей потребности от элементарных ее форм ко все более сложным: от одностороннего, или слабо выраженного интереса к профессиональной деятельности до более глубокой, устойчивой, сложной потребности. Такое развитие потребности в основном содержании деятельности и обуславливает изменение ее личностного смысла и в конечном счете повышение уровня профессиональной направленности.

Таким образом, психологическими механизмами профессиональной направленности личности могут выступать сложная многоуровневая структура мотивов, ценностей, личностных смыслов и способностей, определяющих профессионально важные качества.

В связи с изложенным выше пониманием движущих сил профессиональной направленности для развития последней необходима такая организация деятельности руководителей, которая актуализировала бы противоречие между требованиями предпочитаемой деятельности и ее личностным смыслом для человека.

1.3. Личность руководителя как предмет психологического анализа

Личность руководителя – совокупность качеств и свойств, необходимых для успешной руководящей деятельности. Руководящая деятельность своеобразна по своим целям и задачам, мотивам, способам, условиям, трудностям, результатам.

Личность руководителя можно представить в виде трех групп характеристик, которые составляют: биографические характеристики, способности и черты личности.

К биографическим характеристикам относятся:

1. Возраст руководителя. Проблема возрастного предела для управленческих работников высокого ранга, а также вопрос возрастного оптимума для менеджеров в тех или иных видах профессиональной деятельности существуют достаточно давно. Так, проводя анализ материалов, собранных Т. Коно, средний возраст президентов крупных японских компаний составляет 63,5 года, их американские коллеги несколько моложе - 59 лет. Вот что думает о данной проблеме. Ли Якокка известный американский менеджер: «Я всегда считал нелепой практику, при которой человека, достигшего 65 лет, мы обязаны независимо от его физического состояния немедленно отправить в отставку. Мы должны полагаться на наших старших менеджеров. Они обладают опытом. Они обладают мудростью». Иными словами, возраст - это во многом опыт; не только природная, но и социальная характеристика человека, в том числе и руководителя [цит из статьи; 54].

Однако не следует думать, что только зрелый возраст (а значит и опыт) дает право его владельцу рассчитывать на высокий пост. История показывает, что у начала создания крупнейших компаний стояли очень молодые люди. А. Морите, основателю и многолетнему руководителю

всемирно известной «Сони корпорейшн», в день учреждения фирмы было всего 25 лет. И таких примеров немало.

Таким образом, возраст руководителя не может быть ни преимуществом, ни помехой для того, чтобы эффективно управлять. Зависимость между возрастом и эффективностью руководства так и остается не определенной.

2. Пол руководителя. Данная характеристика привлекает в последнее время все большее внимание со стороны исследователей, которые пытаются объяснить различие между мужским и женским поведением в роли руководителя. Особый интерес и множество публикаций в различных изданиях посвящены модели женского поведения. Это объясняется тем, что в жизни современного общества трудно найти область, в которой женщина не играла бы важной, если даже не главной роли. Женщины занимают посты президента, премьер министра, руководителя крупной политической партии, дипломата, бизнесмена и даже министра обороны.

Но исследователи отмечают, что в отдельных видах деятельности, требующих от участвующих в них людей значительной речевой активности, женщины в присутствии мужчин ведут себя робко. Поэтому женщины реже становятся лидерами и проявляют малую склонность, чем мужчины добиваться этой роли. Это объясняется тем, что мужчины обладают большей компетентностью в решении групповых задач, а так же их стремлением обладать преимуществом в группе. Особое значение имеет наличие определенного стандарта поведения принятого в обществе. От исполнителя мужской роли ожидают и соответствующее поведение. А женщинам, для того чтобы к ним относились, как к достойным руководителям приходится доказывать свои способности и присущие им деловые качества.

Исследователи так же определили еще одно существенное различие между мужчинами и женщинами менеджерами, а именно, большой интерес женщин к отношениям между людьми. Женщины превосходят мужчин в

демократичности руководства, а, следовательно, и в степени ориентации на человеческие отношения. Но, пока нельзя с уверенностью утверждать, кто более эффективен в должности руководителя: мужчина или женщина. Слишком невысок процент женщин - руководителей по сравнению с представительством на этом посту сильной половины человечества.

3. Социально экономический статус и образование. Данные характеристики очень важны для руководителя. Эффективный руководитель должен обладать разнообразными знаниями в области управления и бизнеса, специальных наук, связанных с деятельностью компании, иностранными языками. В настоящее время руководители стремятся овладевать не только специальными знаниями, но и экономическими, юридическими. В нашей стране повысилась необходимость у руководителей в знании иностранных языков. Этому способствовало сотрудничество многих предприятий с аналогичными иностранными организациями. И руководитель как лицо организации должен в совершенстве обладать хотя бы одним общепринятым английским языком. Повысился интерес у руководителей и к психологическим вопросам управления. Многие из них проходят обучение и стажировку в престижных западных школах бизнеса.

Социально – экономический статус человека способен оказать значительное влияние на развитие менеджерской карьеры. Как заметил Ф. Фидлер «один из наиболее надежных способов стать президентом компании - родиться в семье, которая владеет этой компанией». Но многие руководители (например, Г. Форд, Л. Якокка) начинали свой путь с самого начала, «с нуля» и покорили высокие вершины бизнеса. Поэтому путь вверх в менеджменте не заказан никому.

Следующей составляющей личности руководителя являются способности. Все способности можно разделить на общие (к ним относятся интеллект) и специфические (знания, умения и т.п.). Наибольшее влияние на эффективность руководства оказывают общие способности, то есть

интеллект. Еще в 60-е годы американский индустриальный психолог Е. Гизели, обследуя группы менеджеров, пришел к выводу, что отношение между интеллектом и эффективностью руководства носит криволинейный характер [17]. Это значит, что наиболее эффективными оказываются менеджеры не с очень высокими или низкими показателями интеллекта, а имеющие средний уровень. Но все эти данные не являются каким-то стандартом для интеллектуального потенциала. Какой-то конкретный эффективный руководитель может иметь достаточно низкие результаты по проведенному тесту интеллекта.

Более поздние исследования, проведенные Ф. Фидлером и А. Лейстером, показали, что на взаимосвязь между интеллектом и эффективностью работы оказывают воздействие и другие факторы. К ним относятся: мотивация и опыт руководителя, а так же его отношения с вышестоящим руководством и подчиненными. Недостаточная мотивация и опыт руководителя, слабая поддержка его со стороны подчиненных и напряженные отношения с вышестоящим руководством имеют как следствие снижение влияния интеллекта руководителя на эффективность его деятельности [50].

К специфическим способностям личности можно отнести специальные умения, знания, компетентность, информированность. Не стоит особо доказывать и приводить примеры на конкретных личностях, насколько важны для успешного выполнения управленческой деятельности эти способности.

Следующая характеристика руководителя - черты личности. К числу наиболее часто упоминаемых в различных исследованиях черт личности относятся: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, общительность.

Рассмотрим каждую из этих характеристик в отдельности.

1. Доминантность или способность влиять на людей. Руководителю необходимо обязательно обладать данной характеристикой, так как трудно представить, как можно эффективно управлять людьми, не оказывая на них влияния. Влияние на людей должно быть основано не только на должностных полномочиях, но и психолого-педагогических особенностях общения руководителя с подчиненными. Влияние должно иметь основой справедливый подход руководителя к подчиненному.

2. Уверенность в себе. Влияние этой характеристики непосредственно отражается на подчиненных, которые в случае уверенности руководителя ощущают спокойствие, поддержку, защиту, надежность, уверенность в завтрашнем дне. Таким образом, определенный психологический комфорт обеспечивает и повышает мотивацию к выполнению задания. Неуверенный в себе руководитель не может вызывать доверие и уважение к себе как со стороны подчиненных, так и со стороны руководителей равного или более высокого ранга.

3. Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость. Эмоциональная уравновешенность должна проявляться в контроле со стороны руководителя за своими эмоциональными проявлениями. Отношения между менеджером и подчиненными должны быть равными, деловыми и не зависеть от личной симпатии и собственного настроения. Эмоциональная уравновешенность сказывается на эмоциональном состоянии подчиненных. Негативный всплеск эмоций у руководителя может понизить чувство уверенности у подчиненных, следствием этого будет снижение их деловой активности. Работники будут вынуждены бороться с собственными чувствами, а не с рабочими проблемами. Эмоциональная неуравновешенность может подрывать имидж руководителя в глазах деловых партнеров. Но постоянное подавление негативных эмоциональных реакций, сдерживание их способны обернуться неприятными для личности

последствиями – невротами и развивающимися на их основе психосоматическими заболеваниями типа, например, гипертонической болезни или язвенной болезни желудка. Поэтому руководитель должен обратить особое внимание на средства эмоциональной разрядки. Снятие напряжения может происходить во время занятий физическими упражнениями, общение с друзьями и близкими людьми, увлечение всевозможными хобби. В Японии для эмоциональной разрядки разбивают манекены, изображающие вышестоящих руководителей. Поэтому в последние годы специалисты все чаще говорят о необходимости рациональной организации менеджерского труда, отведение достаточного времени для эмоциональной разрядки руководителей.

4. Креативность или способность к творческому решению задач. Залогом эффективного руководства является то, способен ли руководитель видеть элементы новизны и творчества в деятельности своих подчиненных, а также поддерживать их начинания.

5. Стремление к достижению цели и предприимчивость - важнейшие черты современного руководителя. В тесной связи с ними находится склонность личности к риску. Руководитель не должен останавливаться на половине дела, должен быть способен рисковать и просчитывать свой риск. Хороший руководитель занимается бизнесом не столько ради денег, (они являются для него показателем успеха, а не средством обогащения), а, сколько из-за постоянной необходимости концентрации всех умственных способностей для решения бесконечного количества разнообразных проблем. Бизнес для хорошего руководителя является необходимым стимулом и жизненно важной дозой адреналина.

6. Ответственность и надежность в исполнении заданий. Дефицит этих человеческих качеств мы постоянно ощущаем в повседневной жизни. Руководитель должен предпочитать ситуации, в которых необходимо нести персональную ответственность за принятое решение. Руководитель должен

быть ответственным и надежным человеком, так как он является примером и олицетворением идеальной личности у своих подчиненных.

7. Независимость. Важной личностной чертой руководителя является независимость. Независимость – это готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. Как бы ни хороши были консультанты, какие бы советы окружающие ни давали, конечное решение руководитель должен принимать сам. Независимость далека от волюнтаризма, самодурства. Чем более независимым является руководитель, чем самостоятельнее он себя ведет, тем ценнее и полезнее для него прислушиваться к мнению коллег, если в них содержится рациональное зерно. Следует заметить, что выдающиеся предприниматели поощряют инакомыслие в своих компаниях. Это важно со всех точек зрения, ведь единомышленники – это не те, кто думает одинаково, а те, кто думает об одном и том же. Сильный, самостоятельный руководитель может позволить себе иметь среди подчиненных инакомыслящих людей. Опирается можно только на то, что оказывает сопротивление.

8. Общительность (коммуникабельность). Нет особой необходимости доказывать, сколь она необходима в деятельности руководителя. Достаточно сказать, что, по данным некоторых исследователей, менеджер затрачивает на общение более трех четвертей своего рабочего времени. Ограничимся лишь следующими основными положениями.

1. Без общительности, коммуникабельности невозможно такое основополагающее качество, как умение строить отношения с людьми.

2. Коммуникабельность – качество не врожденное, его можно развивать. Развитие коммуникативных навыков – важнейшая часть самосовершенствования и саморазвития менеджера.

Формированию нужных качеств могут способствовать социально-психологические тренинги, иные специальные формы обучения. Однако главное состоит в том, чтобы у руководителя было желание

самосовершенствоваться и он понимал, что необходимо ежедневно «строить», создавать свою личность.

Питер Друкер пишет: «Я рассматриваю управление как особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу» [37, с. 4].

Складывавшаяся теория управления испытывает на себе влияние со стороны происходящих в мире перемен – новых научно-технических достижений, изменения отношения к бизнесу, успехов в других, связанных с управлением, дисциплинах – таких, как социология, психология, экономика и др.

В психологии управления выделяются следующие управленческие функции:

1. Планирование.
2. Организация
3. Мотивация.
4. Контроль.

За каждой из них стоит сложная работа менеджера с людьми [60, С. 39].

Функция планирования

Стратегическое планирование – набор действий и решений руководства, приводящих к разработке специфических стратегий, направленных на помощь в достижении целей организации. Осознание организационных стратегий – определенная деятельность, предусматривающая постоянное развитие мышления менеджеров для выработки в дальнейшем более совершенных стратегических направлений и повышения профессионализма в управлении.

Наиболее существенным при планировании является выбор цели организации. Если организации имеют широкую разветвленную структуру, то для них необходимыми являются широко сформулированные цели.

Функция организации

Соколов Е.А. говорил об организации как об одной из функций управления «Организовать предприятие – значит снабдить его всем тем, что необходимо для его функционирования' сырьем, оборудованием, деньгами, персоналом» [54, С. 30].

Выполнение функции организации связано с четким осуществлением деятельности как самим менеджером (руководителем), так и его подчиненными. Исходными предпосылками выполнения функции организации являются следующие факторы:

- а) учет руководителем своих возможностей (потенциальных и реальных), а также имеющихся резервов (материальных, людских);
- б) учет возможностей своих исполнителей;
- в) правильная расстановка персонала.

Необходимым условием выполнения функции организации является правильное общение руководителя с исполнителями. Процессы управления и организации деятельности всего персонала и руководителей не могут существовать изолированно друг от друга, органически переплетаясь между собой.

В каждой организации работа разделяется на составляющие части, поэтому для успешности ее работы необходима координация действий [50].

Функция мотивации

Под мотивацией понимается система факторов (побудительных сил), способствующих выполнению определенной задачи. Это понятие используется для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на цель, которая может меняться в зависимости от различных ситуаций.

Как одна из ведущих функций управления, мотивация очень важна, поскольку решение всех задач, от которых зависит выполнение основной

цели, определяется взаимосвязанной работой людей, участвующих в этом процессе.

Мотивация выполняет также смыслообразующую функцию, сообщая определенный личностный смысл деятельности. Под мотивированием понимается обычно создание у исполнителей внутренних, т.е. психологических побуждений к трудовой деятельности.

Чрезвычайно важными факторами при этом являются заинтересованность в труде, удовлетворенность трудом, потребность в труде [48, С. 101-103].

В стимулировании, в отличие от мотивирования, речь идет о побуждении работников к труду с помощью внешних факторов ими обычно бывают материальное и моральное стимулирование.

Функция мотивирования в управлении используется для учета последовательности поведенческих действий, с помощью которых реализуется управленческая цель, которая под влиянием определенных факторов может изменяться [12].

Функция контроля

Контроль – это процесс обеспечения достижения организацией своих целей. Он состоит из установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок, если полученные результаты в существенной степени отличаются от установленных стандартов.

Многофункциональность управленческой деятельности в определённой степени отражает сложность и специфику человека как объекта управления, заключающуюся в особенностях его активности [18, С. 102].

Во-первых, каждый человек уникален и неповторим в силу невозможности генетической идентичности, своеобразия жизненной ситуации развития.

Во-вторых, человек (и тем более группы людей) обладает возможностью сознательного и бессознательного – в результате субъективных предпочтений – искажения информации о своём состоянии, потребностях, результатах деятельности и других переменных.

В-третьих, у человека (группы людей) могут изменяться параметры деятельности в зависимости от степени заинтересованности в ней. Будучи хорошо подготовленным к выполнению определённых действий, незаинтересованный, обиженный сотрудник может выполнять её не качественно и, наоборот, добиваться высоких результатов в случае заинтересованности [17].

Таким образом, характеризуя уровни управления, необходимо отметить, что в силу многоаспектности, сложности и больших объемов работы в сфере управления необходимо разделение труда. Формы разделения труда имеют горизонтальный и вертикальный характер.

Управленец должен понимать, что каждая подсистема и звено кооперации является самостоятельным «в себе» и подчиненным «для иного» или подчиняющим «для себя» во внешних отношениях. Для того, чтобы сервис был надежным, нужно обеспечить ему полное становление, функционирование и развитие. Но именно приобретение большей мощности сервиса создает инерцию самоумощнения за счет всего того, что есть в кооперации. Кроме того, само существование людей в сервисных звеньях, динамика их профессионального совершенствования, притязаний, обязанностей перед своей жизнедеятельностью, семейной, групповой и т.п. базой, стимулирует их к активности наряду с приведением себя в соответствие с принятыми обязательствами.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ СООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

2.1. Организация и методы исследования

Целью эмпирической части нашего исследования является изучение особенностей соотношения личностной и профессиональной направленности личности руководителей.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить три типа направленности личности (на задачу, на взаимодействие, на себя) по методике Смекала – Кучера у руководителей разного возраста;

2. Изучить типы эмоциональной направленности личности по методике Додонова Б.И. у руководителей разного возраста;

3. Изучить социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере (методика О.Ф. Потемкина) руководителей разного возраста;

4. Изучить личную профессиональную перспективу руководителей разного возраста по методике Н.С. Пряжникова «Личная профессиональная перспектива».

5. Изучить особенности соотношения личностной и профессиональной направленности личности руководителей разных возрастных групп;

6. Разработать рекомендации психологу – практику по развитию и саморазвитию направленности личности руководителя.

В исследовании приняли участие руководители организаций и предприятий города Белгорода в количестве 60 человек разного возраста (от 21 до 60 лет).

Следует рассмотреть содержание диагностических методик, использованных для решения поставленных задач.

Первая диагностическая методика «Изучение направленности», разработанная В. Смекала и М. Кучера и направленная на определение направленности человека: личностной (на себя), деловой (на задачу) и коллективистской (на взаимодействие). Текст опросника состоит из тридцати утверждений, характеризующих уровень выраженности одного из видов направленности личности.

Личностная направленность связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает, занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует на потребности людей вокруг себя. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания.

Коллективистская направленность, или направленность на взаимные действия, имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности.

Деловая направленность отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками. Обычно такой человек стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Необходимо отметить, что все три вида направленности не абсолютно изолированы, а обычно сочетаются. Поэтому более корректно будет говорить в результате диагностики не о единственной, а о доминирующей направленности личности.

Второй диагностической методикой, использованной в исследовании, является методика «Определение общей эмоциональной направленности личности» разработанная Борисом Игнатьевичем Додоновым, направленная на изучение общей эмоциональной направленности личности. Б.И. Додонов так описывает содержание 10 основных видов эмоциональной направленности: Альтруистическая направленность характеризует потребность в самоотдаче окружающим, взаимовыручке или же выраженности получения на себя. Люди с этой ярко выраженной направленностью часто называются альтруистами, так как они связаны заботой о благополучии других, часто приносят в жертву собственные выгоды ради блага других людей или общества в целом.

Коммуникативная направленность говорит о потребности личности в общении, выражает степень коммуникабельности и взаимодействию с окружающими людьми.

Глорическая направленность эмоций выражает степень переживаний успеха или неудачи человеком перед другими людьми, то есть публично, своей известности и славы. Люди с низким уровнем развитости зачастую предпочитают оставаться незаметными. Пугническая направленность зачастую ярко выражена у экстрималов, она связана с потребностью в риске, адреналине, преодолении опасности. У осторожных и опасливых людей эти эмоции слабо выражены, чаще они нуждаются в ощущении безопасности.

Практическая направленность преобладает у целеустремлённых людей, деятельных, которые добиваются поставленной цели, желаемых результатов, воплощают свои планы в жизнь.

Романтическая направленность часто выражена в юношеском возрасте, так как характеризует потребность в получении эмоций от всего таинственного и необычного.

Гностическая направленность связана с потребностями личности в знаниях, постижении неизвестного, нового. Человек при этом получает

удовольствие от учебного процесса или научной, исследовательской работы. У множества людей эта потребность развита слабо или же совсем не развита.

Эстетическая направленность эмоций выражает необходимость в прикосновении к прекрасному, что вызывает сильные чувства личности, называемые в психологической науке ресурсными.

Акзигитивная направленность связана с выходящей за пределы практической нужды потребностью в накоплении материальных благ. Зачастую выражена у людей-коллекционеров.

Гедонистическая направленность характеризует удовлетворённость телесного и душевного комфорта. Мощным мотивом, определяющим деятельность, является достижение комфортной обстановки, очень важными являются комфортные условия.

Третьей методикой выступила «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», автором которой является О.Ф. Потемкина. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной:

- Ориентация на процесс;
- Ориентации на результат;
- Ориентация на альтруизм;
- Ориентация на эгоизм;
- Свобода – власть;
- Труд – деньги;
- Ориентация на труд;
- Ориентации на свободу;
- Ориентация на власть;
- Ориентация на деньги;

При выборе методик учитывалась: положительная оценка применения и надежность методики по данным ряда отечественных и зарубежных

исследователей; доступность методики для изучаемого контингента; пригодность данной методики для групповых обследований; возможность математической обработки полученных результатов.

Бланки методик приведены в приложении 1

Методы математической обработки данных включали в себя методы описательной статистики, процентное соотношение, Манна - Уитни. Методы интерпретации включали количественный, качественный и сравнительный анализ.

2.2. Анализ и интерпретация результатов соотношения личностной и профессиональной направленности руководителей разных возрастных групп

Рассмотрим эмпирические данные, которые позволят проверить состоятельность выдвинутых нами гипотез о том, что существуют особенности в соотношении личностной и профессиональной направленности соотношение видов направленности руководителей разных возрастных групп:

1. Направленность личности руководителей в возрасте от 21 года до 35 лет характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия и стремления к взаимодействию с ориентацией на результат, тогда как у руководителей, возраст которых 35-60 лет преобладают мотивы, связанные с общественным предназначением профессии, деловая направленность и ориентация на процессно-результативную деятельность.

2. Соотношение осознаваемой (понимаемой) и неосознаваемой (эмоциональной) видов направленности личности руководителей в возрасте от 35-60 лет характеризуется большей гармоничностью и согласованностью по сравнению с руководителями, возраст которых 21-35 лет.

Представим эмпирические данные, касающиеся уровня выраженности одного из видов направленности личности руководителей разных возрастных групп предприятий и организаций города Белгорода. Полученные в результате исследования данные по методике «Направленность личности» (В. Смекал, М. Кучер) представлены на рисунке 2.1.

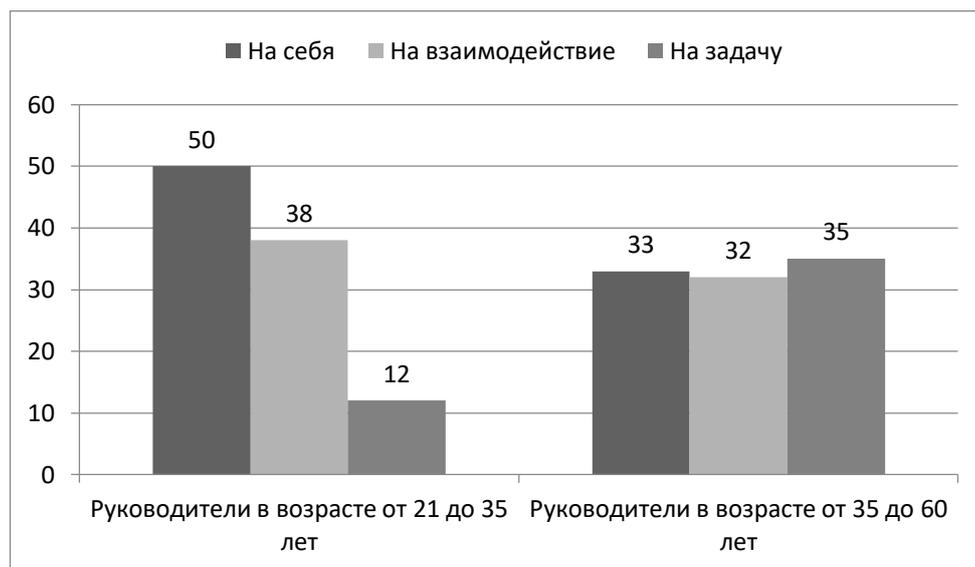


Рис. 2.1. Распределение руководителей разного возраста по преобладающему типу направленности личности (в %)

Анализ распределения испытуемых позволил в зависимости от выраженности одного из видов направленности личности распределить руководителей разного возраста предприятий и организаций города Белгорода. Если мы посмотрим результаты руководителей в возрасте от 21 до 35 лет, то здесь на первом месте выступает направленность личность на «на себя» (50%). Эти руководители ожидают прямое вознаграждения и удовлетворение независимо от того, какую работу и с кем он выполняет. В представлении такого руководителя группа является «буквально театром», в котором можно удовлетворить определенные общие потребности, показать свои личные трудности, приобрести достоинство, уважение или общественный статус, быть агрессивным или господствовать. Такой человек интроспективен, властен, не реагирует на потребности окружающих его

людей. Он занимается преимущественно собой, игнорирует людей или работу, которую обязан выполнять.

У 38% руководителей преобладающей направленностью является направленность на «задачу» (общественная направленность), проявляющаяся как доминирующее стремление действовать в интересах других людей, своего коллектива или общества. Данная направленность указывает на высокую интенсивность выполнения заданий, решение проблем, высокую заинтересованность выполнять свою работу как можно лучше. Несмотря на свои личные интересы, такой руководитель будет охотно сотрудничать с коллективом, если это повысит эффективность группы. В коллективе он стремится отстаивать свое мнение, которое считает полезным для работы

И у 12% преобладает направленность на взаимодействие. При доминировании данного вида направленности руководитель старается поддерживать хорошие взаимоотношения, но лишь «на поверхности», что часто препятствует выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям. Такой руководитель проявляет большой интерес, когда речь идет о коллективной деятельности, но по сути сам не вносит никакого вклада в осуществление трудовых заданий группы.

Группа руководителей в возрасте от 35 до 60 лет характеризуется практически равным распределением по типу направленности:

- у 33% преобладающей направленностью выступает направленность на себя, что говорит о том, что они не ставят на первое место решение своих собственных проблем, и не пытаются «заслужить» престиж за счет других, создавая видимость работы. Такой руководитель, чаще всего, бывает занят самим собой, своими чувствами, переживаниями и мало реагирует на потребности окружающих его людей. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания, свои личные интересы, ставя выше всего остального.

- 32% характерна направленность на взаимодействие. Для них главная цель при выполнении работы состоит в общении, сотрудничестве с другими. Таких людей всегда тянет на работу, у них велико желание быть в коллективе, выполнять те или иные общественные поручения. Такой руководитель проявляет неподдельный интерес к совместной деятельности, что способствует успешному выполнению основных целей и задач в деятельности.

- у 35% доминирующей является направленность на задачу, что предполагает, что для руководителей главным в работе является решение задачи. Эти люди всегда добросовестно исполняют обязанности, часто стремятся к первенству, единоличному лидерству. Помощники или ассистенты бывают при этом для них часто только обузой. Все это отражает преобладание мотивов, порождаемых деятельностью: увлечение процессом работы, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Руководитель с деловой направленностью обычно ориентируется на сотрудничество и добивается наибольшей продуктивности труда. Если возникает необходимость, то старается обоснованно доказать свою точку зрения, которую считает полезной для выполнения задания.

В ходе исследования мы получили интересные данные, касающиеся эмоциональной направленности руководителей. Данные представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Выраженность средних значений и рангов типов эмоциональной направленности личности руководителей разного возраста

№ п/п	Тип эмоциональной направленности (балл/ранг)	Руководители в возрасте от 21 до 35 лет	Руководители в возрасте от 35 до 60 лет
1.	<i>Альтруистическая</i>		
	балл	3,48	6,2
	ранг	10	3
2.	<i>Коммуникативная</i>		

Продолжение таблицы 2.1

	балл	5,87	6,5
	ранг	7	2
3.	<i>Глорическая</i>		
	балл		
	ранг	6,5	5,5
4.	<i>Практическая</i>		
	балл	3	4
	ранг	4	8
5.	<i>Пугническая</i>		
	балл	8,26	4,6
	ранг	1	6
6.	<i>Романтическая</i>		
	балл	4,65	4,1
	ранг	8	9
7.	<i>Гностическая</i>		
	балл	5,9	7,7
	ранг	6	1
8.	<i>Эстетическая</i>		
	балл	3,9	5,4
	ранг	9	5
9.	<i>Гедонистическая</i>		
	балл	6,85	4,5
	ранг	2	7
10.	<i>Акзигитивная</i>		
	балл	6,16	3,1
	ранг	5	10

Из таблицы видно, что для выборки руководителей в возрасте от 21 до 35 лет преобладающей является пугническая направленность, обозначающая желание рисковать и подвергаться опасностям (8,26 баллов). Следующей, менее выраженной эмоциональной направленностью является гедонистическая, обозначающая потребность в удовлетворении собственно внешнего и внутреннего комфорта (6,85 баллов). Глорическая эмоциональная направленность занимает 3 место (6,58 баллов), что говорит об отсутствии стремления к славе и собственному превосходству. За ними следует, практическая направленность (6,3 Баллов): данный показатель говорит о том, что у руководителей больше всего выражена потребность активно действовать, достигать поставленной цели, добиваться желаемых результатов, им по душе практическая деятельность, акзигитивный тип

эмоциональной направленности, который связан с накоплением излишних вещей (6,16 баллов по среднему баллу), гностическая направленность, связанная с потребностью в получении новых знаний (5,9 Баллов) и коммуникативная направленность (5,87 баллов), то есть потребность в общении.

В меньшей степени развиты романтическая направленность (4,65 баллов), эстетическая направленность (3,9 баллов), то есть эмоции от прикосновения к прекрасному. А самое низкое значение имеет альтруистическая направленность, характеризующаяся стремлением делиться, содействовать, помогать (3,48 баллов).

В группе руководителей в возрасте от 35 до 60 лет преобладающими типами эмоциональной направленности выступают: гностический стоящий (7,7 баллов) на первой позиции, альтруистический (6,2 баллов) и коммуникативный типы (6,5 баллов).

Это говорит о том, что наиболее привлекательной эмоциогенной ситуацией для людей гностического типа является решение сложных познавательных проблем. Подобным личностям свойственно удовлетворение потребности в познавательной гармонии: стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления; неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему. У руководителей этой группы наблюдается высокий уровень коммуникативной компетентности (он стоит на 2-й ступени в иерархической системе), используя ее, они определяют стратегию и тактику общения, они: жизнерадостны, независимы, общительны, открыты, легки в общении.

Руководители с альтруистической направленностью хотят осознавать, что их деятельность полезна людям. Им важен непосредственный контакт с теми, кому они служат, важны и особенно ценны испытываемые при этом эмоции нежности, умиления, сочувствия, сопереживания. В большинстве случаев альтруистический тип способствует формированию действительно

самоотверженной личности. Вместе с тем важно иметь в виду, что альтруизм получает то или иное конкретное воплощение в зависимости от многих факторов, и, прежде всего от морально-мировоззренческих взглядов.

Последние позиции занимают акизитивная и романтическая направленности.

Таким образом, мы наблюдаем, что у руководителей в возрасте 35 – 60 лет ярко выражена потребность отдавать, делиться, содействовать, помогать. Ярко прослеживается стремление к общению, в получении знаний о новом, неизвестном, потребность активно действовать, достигать поставленной цели, добиваться желаемых результатов.

Перейдем к анализу данных, полученных с помощью методики «Диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потемкиной), представив их наглядно в разрезе сравнения трех групп.

Таблица 2.2

Распределение руководителей разного возраста в зависимости от преобладающих социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (в %)

Группы испытуемых	Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере					
	процесс	результат	процесс + результат	альтруизм	эгоизм	альтруизм + эгоизм
Руководители в возрасте от 21 до 35 лет	33	53	14	13	83	4
Руководители в возрасте от 35 до 60 лет	45	23	32	68	30	2

Из таблицы мы видим, что у руководителей в возрасте от 21 до 35 лет наиболее выраженной ориентацией является ориентация на эгоизм (83%) и на власть, а наименее – на альтруизм (4%). У них выражены потребности в

достижении, интересной работе и самосовершенствовании, то есть эти руководители стремятся занять свое место в коллективе, продемонстрировать свои способности и возможности, зарекомендовать себя как профессионалов, они в большей степени склонны к тому, чтобы превзойти в данной деятельности других. Они полны энтузиазма и инициативы. В результате полученных данных мы установили, что при этом данная группа руководителей в большинстве своем менее ориентированы на трудовую деятельность.

В группе руководителей в возрасте от 35 до 60 лет на первом месте выступает «ориентация на альтруизм», «ориентация на результат». Они ориентируются на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, все время используют для того чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия чем какие-то иные занятия. 32% составляют руководители, ориентирующиеся и на процесс и на результат.

И 23% руководителей присуща «ориентация на процесс». Обычно эти руководители более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть. «Ориентация на эгоизм» занимает последнее место в установках личности руководителей, возраст которых от 35 до 60 лет.

Исходя из полученных данных мы видим, что у руководителей в возрасте от 21 до 35 лет результат преобладает над процессом деятельности, что указывает на достижение результата вопреки суете, помехам, неудачам. На них можно положиться. Зачастую они ориентируются на альтруистические ценности, часто в ущерб себе. Главная ценность для них – свобода в

сочетании с трудом: использование своего времени для различного рода занятий (и в выходные, и в отпуск), так труд приносит удовольствие, радость.

Рассмотрим полученные данные для сравнения в разрезе (рис. 2.2).

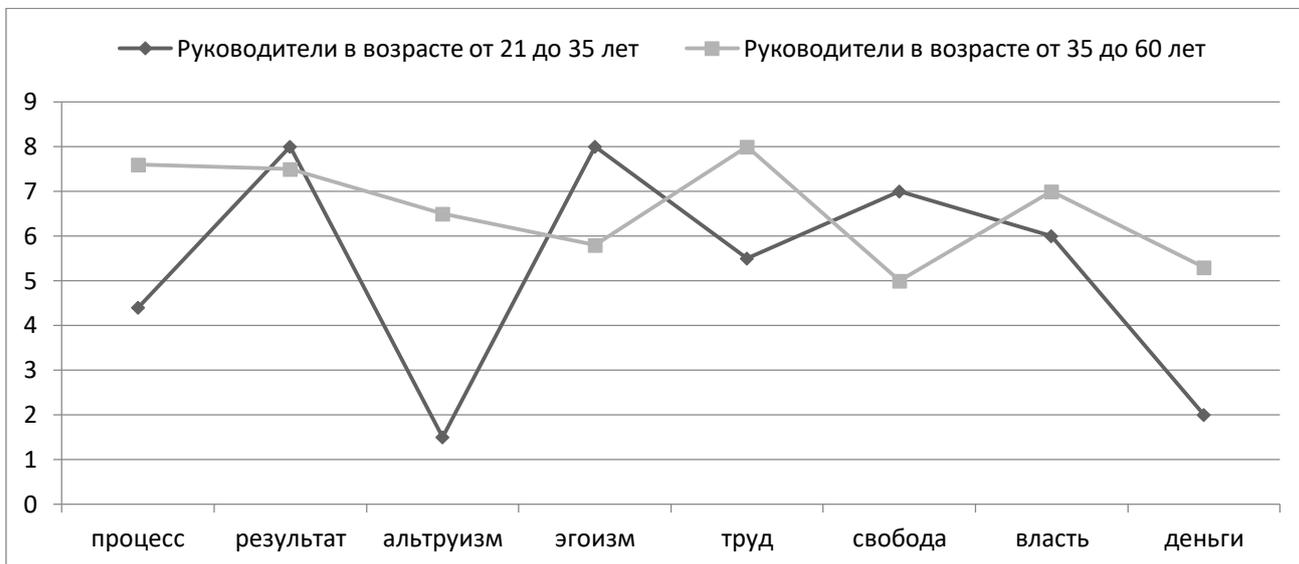


Рис. 2.2. Показатели социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере у руководителей разного возраста (баллы)

У руководителей в возрасте от 21 до 35 лет преобладают такие социально-психологические установки как результат, эгоизм, свободу и власть. Что указывает на то, что они стремятся заниматься только той деятельностью, которая приносит очевидную пользу, приносит видимые результаты. В результате полученных данных мы установили, что при этом данная группа руководителей в большинстве своем менее ориентированы на трудовую деятельность, что они в большинстве ориентированы в трудовой деятельности на личную и общественную значимость этой деятельности.

Определение ведущей ориентации позволило установить, что в процессе трудовой деятельности руководители в возрасте от 35 до 60 лет имеют процессно-результативную ориентацию, ориентацию на свободу, достижение, и личностную значимость, нацелены на достижение результата. Наиболее выраженной ориентацией является ориентация на альтруизм и сам процесс с результатом выполняемой деятельности, а наименее на эгоизм,

свободу и деньги.

Критерий Манна-Уитни позволил подтвердить значимость различий в установках на результат ($U= 6592,0$ при $p \leq 0,05$); процесс ($U= 6420,0$ при $p \leq 0,05$) альтруизм ($U= 5848,0$ при $p \leq 0,01$); эгоизм ($U= 3856,0$ при $p \leq 0,01$); свободу ($U= 4832,0$ при $p \leq 0,01$) и власть ($U= 5664,0$ при $p \leq 0,01$), во взаимодействии ($U=4708,0$ при $p \leq 0,01$), установке на задачу ($U=5705,0$ при $p \leq 0,01$) и в установке на себя ($U=5674,0$ при $p \leq 0,01$). Также критерий Манна-Уитни позволил подтвердить значимые различия относительно пугнической направленности ($U=6608,0$ при $p \leq 0,05$), практической направленности ($U=6048,0$ при $p \leq 0,01$), гностической направленности ($U=5568,0$ при $p \leq 0,01$), коммуникативной направленности ($U=5568,0$ при $p \leq 0,01$) и гедонистической направленности ($U= 5824,000$ при $p \leq 0,01$) (Приложение 3).

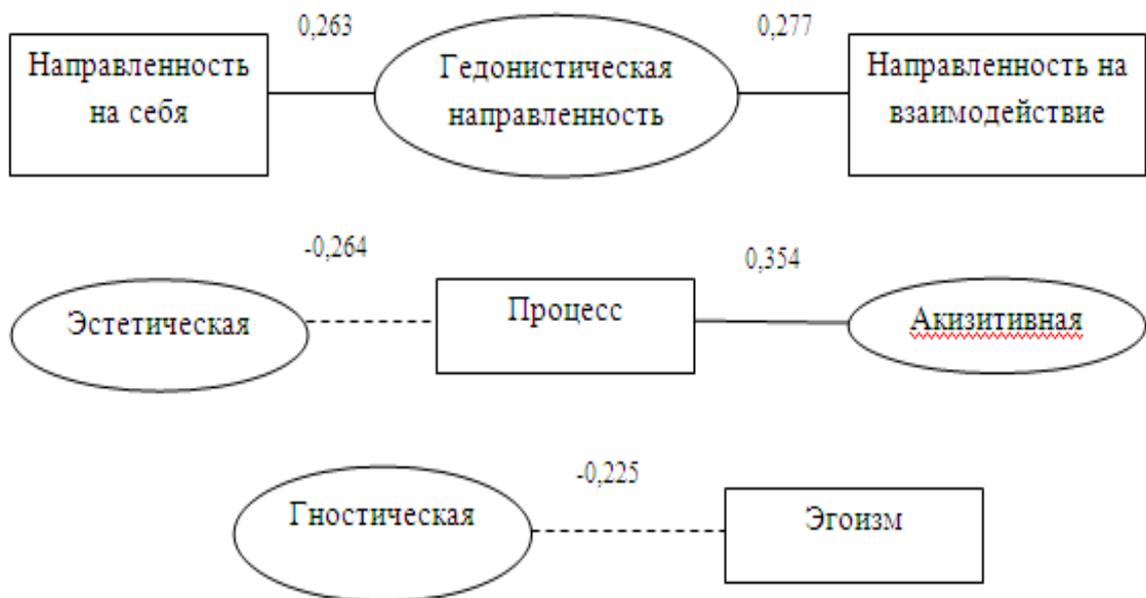


Рис. 2.3. Корреляционная плеяда показателей направленности личности руководителей в возрасте от 21 до 35 лет

На рисунке отражены взаимосвязи между эмоциональными установками личности руководителей в возрасте от 21 до 35 лет и типами направленности, социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере.

Рассмотрим подробнее полученные результаты. Мы видим взаимосвязи между гедонистическими эмоциями и направленность на взаимодействие ($r= 0,277$) и на себя ($r= 0,263$). Это говорит о том, что чем ярче выражены эмоции, связанные с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте, тем, чем будет направленность, как на себя, так и на межличностное взаимодействие. Это, в свою очередь, является мощным мотивом деятельности и обеспечивает высокий уровень комфортных условий.

Процесс деятельности коррелирует с эстетической ($r= -0,264$) и акquisитивной ($r= 0, 254$) направленностью. Чем выше эмоции, возникающие при наличии потребности в накоплении (коллекционировании) вещей, выходящей за пределы практической нужды в них, тем выше будет руководитель ориентирован на процесс выполняемой деятельности, отрицательная же взаимосвязь говорит нам о том, что при выраженной потребности в восприятии прекрасного выражается, переживание сильных чувств, руководитель этого возраста будет в меньшей степени ориентироваться на процесс.

Также мы можем наблюдать, что высокий уровень эгоизма приводит к низкому уровню выраженности эмоций, связанных с потребностью в получении знаний о новом, неизвестном ($r= -0,264$). При ярко выраженной потребности (высокие баллы) руководитель получает удовольствие от процесса получения знаний.

Обратимся к корреляционному анализу взаимосвязей между эмоциональными установками личности руководителей в возрасте от 35 до

60 лет и типами их направленности, социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере (см. рис. 2.4).



Рис. 2.4. Корреляционная плеяда показателей направленности личности руководителей в возрасте от 35 до 60 лет

Результаты позволяют нам говорить о том, что чем выше альтруистическая направленность, тем выше направленность на процесс ($r = 0,284$), труд ($r = 0,326$). Но также хотелось бы отметить еще один интересный показатель альтруистической направленности и глорических эмоций: чем больше выражен альтруизм у руководителей этой возрастной группы, тем ярче прослеживается потребность в славе, переживании успеха на виду у других людей, в известности ($0,299$). То есть потребности отдавать, делиться, содействовать, помогать. Направленность на других проявляется у него ярко сопутствует и потребность удовлетворения своих внутренних интересах.

Еще одна взаимосвязь наблюдается между направленностью на себя и гедонистическими эмоциями: чем выше направленность на себя, тем меньше руководитель испытывает эмоций, связанных с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте ($r = -0,294$).

Таким образом, руководители в возрасте от 35 до 60 лет менее ориентированы на результат, более альтруистичны, менее свободолюбивы и не стремятся оказывать влияние на других, тогда как руководители, возраст которых 21-35 лет, ориентированы на результат, более эгоистичны, обнаруживают стремление к свободе и влиянию на других. Показатели ориентации на результат ярко выражены у возрастной группы руководителей 21-35 лет, тогда как у 35-60 летних руководителей наиболее выражена ориентация на процесс совместно, включая и результат, что свидетельствует о наличии разных целей. У руководителей в возрасте от 35-60 лет более значимо наличие качественной консультации, выполнения работы, а для 21-35 летнего руководителя более значим результат его работы. Альтруизм и труд в большей степени, чем эгоизм, свойствен руководителям возраст которых 35-60 лет, а показатели эгоизма и власти, свободу выше у руководителей в возрасте от 21 до 35 лет.

Также мы можем сказать, что для руководителей в возрасте от 35 до 60 лет гностического типа является решение сложных познавательных проблем, им свойственно удовлетворение потребности в познавательной гармонии: стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления; неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему. У них наблюдается более высокий уровень коммуникативной компетентности по сравнению с возрастной группой руководителей 21-35 лет, используя ее, более зрелые руководители определяют стратегию и тактику общения. Также, мы наблюдаем, что у них также ярко выражена потребность отдавать, делиться, содействовать, помогать. Ярко прослеживается стремление к общению, в получении знаний о новом, неизвестном, потребность активно действовать, достигать поставленной цели, добиваться желаемых результатов. Выражены эмоции, связанные с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте, в восприятии прекрасного.

Тип направленности у руководителей в возрасте от 21 до 35 лет характеризуется интересом к соперничеству, риску и борьбе, а также глорическим типом, отвечающий за потребность в самоутверждении, почете и славе. Из этого можно сделать вывод, что руководителям этой возрастной группы, наоборот, присуще желание рисковать и подвергаться опасностям.

В то же время более зрелые руководители характеризуется большей гармоничностью и согласованностью по сравнению с руководителями в возрасте от 21 до 35 лет. Это обозначает их потребность в удовлетворении собственно внешнего и внутреннего комфорта.

Таким образом, мы можем сказать, что наша гипотеза о том, что существуют особенности в соотношении личностной и профессиональной направленности соотношение видов направленности руководителей разных возрастных групп: направленность личности руководителей в возрасте от 21 года до 35 лет характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия и стремления к взаимодействию с ориентацией на результат, тогда как у руководителей, возраст которых 35-60 лет преобладают мотивы, связанные с общественным предназначением профессии, деловая направленность и ориентация на процессно-результативную деятельность, а также соотношение осознаваемой (понимаемой) и неосознаваемой (эмоциональной) видов направленности личности руководителей в возрасте от 35 – 60 лет характеризуется большей гармоничностью и согласованностью по сравнению с руководителями, возраст которых 21-35 лет.

2.3. Рекомендации по развитию направленности личности у руководителей

Исходя из полученных результатов психологу-практику можно рекомендовать внедрить систему мероприятий. В качестве таких

мероприятий могут выступать психологические консультации по вопросам профессиональной и личностной ориентации, тренинги, направленные на развитие профессионально-важных качеств.

Рекомендации по развитию направленности личности у руководителей:

- формировать профессиональную и личностную направленность руководителей возможно, если в руководителем будет накоплен и обобщен рефлексивный опыт самоопределения в профессии; сформирован мотивационный компонент профессиональной и личностной деятельности; развита субъектность как специфическое качество;

- формирование профессиональной и личностной направленности руководителя будет эффективным, если будут согласованы: стремление помогать людям, осознание реальных возможностей и способностей, а также личные жизненные планы;

- для формирования профессиональной и личностной направленности руководителей и предотвращения возникновения ее деформаций необходимо создание комплексной программы психологического сопровождения руководителей, учитывающей динамику формирования профессиональной и личностной направленности на различных возрастных этапах;

- психологическое сопровождение должно быть ориентировано на работу с такими компонентами профессиональной и личностной направленности руководителя, как личностно-профессиональная рефлексия, выступающая психологическим механизмом профессиональных и личностных намерений, интерес к профессии и внутреннему миру человека, осознание профессиональных и личностных намерений, целей и планов, прогнозирование профессиональных и личностных достижений, реалистичность представлений о профессии и реалистичность образа «Я - профессионал»;

- программа психологического сопровождения формирования профессиональной и личностной направленности руководителя должна включать в себя три составляющие:

а) психологическую помощь при осмыслении ими перспектив своего профессионального развития;

б) психологическую поддержку, направленную на осознание профессиональных и личностных намерений, уточнение образа профессионала, осмысление критериев и факторов успешности профессиональной и личностной деятельности, построение профессиональных и личностных планов;

в) содействие в прогнозировании индивидуальной траектории профессионального развития на последующих этапах профессиогенеза.

- необходимо расширять личностное коммуникативное пространство субъекта деятельности;

- сопряжение ценностного и деятельностного плана жизни через целеполагание, планирование и проектирование способа реализации ценностей;

- необходимо развивать способность к прогнозированию - предвидению результатов и последствий собственной деятельности и возможности их соотнесения с личностными ценностями;

- необходимо развивать чувство понимания в общении, умения оценивать собственное поведение и поведение окружающих;

- выработка альтруистических установок и понятий о нравственных нормах; развитие эмпатии;

- развитие эмоциональной направленности личности как значимой ценностно-содержательной характеристики руководителя посредством применения современных активных социально-психологических методов обучения: актуализацию внутренних мотивов личности как индикатора удовлетворенности своим выбором; повышение уровня потребности в

осознанном и эмоционально-направленном саморазвитии; развитие психологической рефлексии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема направленности личности является, на наш взгляд, особенно актуальной. Понятие «направленность личности» было введено в психологическую науку С.Л. Рубинштейном, который определял его как «динамические тенденции, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь, определяясь ее целями и задачами», «динамические тенденции» проявляются в жизни личности в виде потребностей, установок, интересов, идеалов.

Е.П. Ильин выделяет две сущностных стороны направленности личности: «Совокупность или система мотивационных образований», включающая желания, влечения, потребности, склонности, убеждения, идеалы, мотивы личности и «Эта система определяет направление поведения и деятельности человека», т. е. становится «вектором поведения». Л.И. Божович, направленность личности представляет собой устойчиво доминирующую систему мотивов, или мотивационных образований. Они выделяют три основных вида отношений: отношение к себе; отношения к окружающим людям, к коллективу и обществу; отношение к делу. Этим трем основным видам отношений соответствуют три вида направленности, определяемой тремя группами мотивов: личными, коллективистскими, деловыми. Таким образом, мы видим, что первую сторону сущности направленности можно охарактеризовать как содержательную компоненту этого понятия, вторую сторону направленности – как субъектно-деятельностную. Другими словами, потребности, интересы, идеалы, мотивы личности определяют, почему человек действует, чего он хочет добиться как субъект деятельности. Другой стороной являются интересы. Оптимальное сочетание непосредственных и опосредованных интересов способствует активной и продуктивной деятельности. Если человек заинтересован в результатах и

ему нравится сам процесс деятельности, то работает он с полной самоотдачей и добивается хороших успехов в труде. При этом человек испытывает удовлетворение, демонстрирует деловую активность, выполняя работу легко и непринужденно.

Основой успешного профессионального становления руководителя является высокий уровень развития личности специалиста, являющийся условием, обеспечивающим возможность системного видения профессиональной деятельности, построения концепции своей профессиональной деятельности и ее развития. Существует противоречие между особыми требованиями к структуре направленности личности руководителей – профессионалов с одной стороны, и недостаточным вниманием, которое уделяется этому профессиональному важному качеству в условиях реальной профессиональной деятельности. Дело в том, что направленность личности выступает той системообразующей характеристикой, от которой зависят не только мотивы учебной и профессиональной деятельности, выбор поступков, ориентация, но, также результативность и удовлетворенность процессом профессиональной деятельности.

С целью изучения особенностей соотношения личностной и профессиональной направленности личности руководителей разных возрастных групп нами было проведено исследование, которое позволило нам сделать следующие выводы.

руководители в возрасте от 35 до 60 лет менее ориентированы на результат, более альтруистичны, менее свободолюбивы и не стремятся оказывать влияние на других, тогда как руководители, возраст которых 21 – 35 лет, ориентированы на результат, более эгоистичны, обнаруживают стремление к свободе и влиянию на других. Показатели ориентации на результат ярко выражены у возрастной группы руководителей 21 – 35 лет, тогда как у 35 – 60 летних руководителей наиболее выражена ориентация на

процесс совместно, включая и результат, что свидетельствует о наличии разных целей. У руководителей в возрасте от 35 – 60 лет более значимо наличие качественной консультации, выполнения работы, а для 21 – 35 летнего руководителя более значим результат его работы. Альтруизм и труд в большей степени, чем эгоизм, свойствен руководителям возраст которых 35 – 60 лет, а показатели эгоизма и власти, свободу выше у руководителей в возрасте от 21 до 35 лет.

Также мы можем сказать, что для руководителей в возрасте от 35 до 60 лет гностического типа является решение сложных познавательных проблем, им свойственно удовлетворение потребности в познавательной гармонии: стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления; неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему. У них наблюдается более высокий уровень коммуникативной компетентности по сравнению с возрастной группой руководителей 21 – 35 лет, используя ее, более зрелые руководители определяют стратегию и тактику общения. Также, мы наблюдаем, что у них также ярко выражена потребность отдавать, делиться, содействовать, помогать. Ярко прослеживается стремление к общению, в получении знаний о новом, неизвестном, потребность активно действовать, достигать поставленной цели, добиваться желаемых результатов. Выражены эмоции, связанные с удовлетворением потребности в телесном и душевном комфорте, в восприятии прекрасного.

Тип направленности у руководителей в возрасте от 21 до 35 лет характеризуется интересом к соперничеству, риску и борьбе, а также глорическим типом, отвечающий за потребность в самоутверждении, почете и славе. Из этого можно сделать вывод, что руководителям этой возрастной группы, наоборот, присуще желание рисковать и подвергаться опасностям.

В то же время более зрелые руководители характеризуется большей гармоничностью и согласованностью по сравнению с руководителями в

возрасте от 21 до 35 лет. Это обозначает их потребность в удовлетворении собственно внешнего и внутреннего комфорта.

Таким образом, мы можем сказать, что наша гипотеза о том, что существуют особенности в соотношении личностной и профессиональной направленности соотношение видов направленности руководителей разных возрастных групп: направленность личности руководителей в возрасте от 21 года до 35 лет характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия и стремления к взаимодействию с ориентацией на результат, тогда как у руководителей, возраст которых 35 – 60 лет преобладают мотивы, связанные с общественным предназначением профессии, деловая направленность и ориентация на процессно-результативную деятельность, а также соотношение осознаваемой (понимаемой) и неосознаваемой (эмоциональной) видов направленности личности руководителей в возрасте от 35 – 60 лет характеризуется большей гармоничностью и согласованностью по сравнению с руководителями, возраст которых 21-35 лет.

Нами были предложены рекомендации психологу-практику по развитию и саморазвитию направленности личности руководителя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова, К.А. С.Л. Рубинштейн – ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке. – М.: Изд-во «Академический проект», 2000. – С. 13-27.
2. Абульханова-Славская, К.А. Проблемы определения субъекта в психологии // Субъект действия, взаимодействия, познания. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2011. – С. 36-53.
3. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни. – М., 2001. – 299 с.
4. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. - М: За экономическую грамотность. – 1995 . – 155 с.
5. Ананьев Б.Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека // Психология личности. Хрестоматия. – Самара: Изд. дом «БАХРАХ-М», 2002. – С. 7-85.
6. Басс А.Г. Психология агрессии // Вопросы психологии. – 1976. – № 3. – С. 56-78.
7. Баянова Л.Ф. Галеев Д.Р. Массаров Б.Н. Взаимосвязь культурных ценностей с личностной направленностью // Казанский педагогический журнал – 2016. – № 4. – С. 54-66.
8. Баянова Л.Ф. Предпосылки создания культурно-исторической концепции. // Образование и наука. Известия Уральского отделения РАО. – 2017. – №1. – С. 71-80.
9. Баянова Л.Ф., Галеев Д.Р., Массаров Б.Н. Культурные ценности при разной направленности личности. / Психология XXI века: Материалы Международной научно-практической конференции молодых учёных «Психология XXI века» 21-23 апреля 2011 года. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2011. – С. 429-431.
10. Бодалев А.А. Психология о личности. – М.: МГУ. – 1988. – 187 с.

11. Божович Л.И. Психологические закономерности формирования личности в онтогенезе // Психология развития и возрастная психология: Хрестоматия: 4.1. Проблемы развития психики / Ред.-сост. Е.В. Гурова. – М.: Изд-во МНЭ-ПУ, 2001. – 316 с.
12. Большаков Н.А., Санталов Р.Д., Михалев Н.С. Эффективное общение руководителя с подчиненными на основе психологии личности // Наука и инновации в современных условиях. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 5 частях. – 2016. – С. 184-186.
13. Волков А.А. Исследование особенностей мотивационно-потребностной сферы и профессиональной направленности личности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института – № 4 (16) – 2016 – С. 190-208.
14. Волков А.А. Кризисы профессиональной самореализации личности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2017. – №4. – С. 235-239.
15. Волков А.А. Личность в ценностно-смысловой интерпретации // Гуманизация образования. – 2016. – № 1. – С. 23-27.
16. Волков А.А. Проблема системного психологического исследования личности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2013. – № 3 (7). – С. 159-164.
17. Гамова Е.Б. Профессионализм и управленческие установки руководителя // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2017. – № 46-2. – С. 49-58.
18. Дмитриковский А.В. Проблема влияния социально-психологических факторов на эффективность деятельности руководителя в отечественной и зарубежной социальной психологии // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2017. – № 3. – С. 47-53.
19. Додонов Б.И. Потребности, отношения и направленность личности. // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 18-28.

20. Забродин Ю.М., Сосновский Б.А. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности человека. // Вопросы психологии, 1989. – № 6. – С. 85.
21. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 2007 – 221 с.
22. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2006. – 512 с.
23. Каширин В.П. Слостенин В.А. Психология и педагогика. – М.: Академия, 2008. – 342 с.
24. Кобзарева И.И. Направленность личности учащихся // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2016. – № 13 (68). – С. 82-87.
25. Ковалев А.Г. Психология личности: учебное пособие. – Москва: Просвещение, 2000. – 391 с.
26. Коломинский Я.Л. Психология общения. – М., – 1975. – 64 с.
27. Конникова Т.Е. Формирование общественной направленности личности как педагогическая проблема. // О нравственном воспитании школьника. – Л., 1968. Т. 3. – С. 4-59.
28. Кравченко В.Г. Психология и стиль работы руководителя // Культура и время перемен. – 2018. – № 2 (5). – С. 96-106
29. Кунц. Л.И. Профессиональная направленность и направленность личности // Сибирский педагогический журнал. – 2017. – № 4. – С. 137-140.
30. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 2004. – 304 с.
31. Леонтьев Д.А. Внутренний мир личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – 377 с.
32. Ломакина Э.Н. Профессиональная направленность как механизм психологической готовности к профессиональной деятельности студентов // Сибирский педагогический журнал. – 2016. – № 10 – С. 63-71.

33. Ломов Б.Ф. Направленность личности. Субъективные отношения личности // Психология личности в трудах отечественных психологов / Сост. Л.В. Куликов. – СПб.: Питер, 2002. – С. 105-110.
34. Макаров Н.И. Направленность личности и проблемы ее воспитания: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Москва, 1970. – 34 с.
35. Мананников В.Ю. Психологические особенности инновационной направленности личности современного специалиста// Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 10. – С. 109 – 112.
36. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2003. – С. 103.
37. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: Тексты. – М.: Изд. МГУ, 1982. – С.108-118.
38. Мочалов Д.В. Развитие творческой направленности личности в современных условиях // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2016. - № 2. – С. 7-12.
39. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека. // Проблемы личности. – М., 1969. – С. 63-73.
40. Мясищев В.Н. Социальная психология и психология отношений. – М., 1965. – 146 с.
41. Неймарк М.С. Направленность личности и аффект неадекватности личности // Изучение мотивации поведения детей и подростков. – М., 1972. – 119 с.
42. Никиреев Е.М. Направленность личности и методы ее изучения. – М.; Воронеж, 2009. – 190 с.
43. Никиреев Е.М. Направленность личности и методы ее исследования: учебное пособие. – М., Из-во МПСИ – 2004. – 198 с.
44. Никиреев Е.М. Экспериментальные исследования общей и профессиональной направленности личности студента и педагогического института. // Психологические проблемы формирования социально-активной личности советского учителя. – М., 1983. – С. 14-27.

45. Никиреев Е.М., Шилова Т.А. К вопросу изучения структуры направленности личности. // Психологические вопросы формирования личности будущего учителя. – М., 1986. – С. 25-32.
46. Петровский, В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
47. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М., 2006. – 446 с.
48. Потапова И.И. Система ценностных ориентаций и направленность личности // Научные исследования в образовании. – 2013. – № 6. – С. 1-5.
49. Прангишвили А.С. Исследования по психологии установки. – Тбилиси: Мецниереба, 1967. – 96 с.
50. Пушкина Т.Д., Бугаян С.А. Роль психологии в построении взаимоотношений руководителя с подчиненным // Экономика и социум. – 2016. – № 6-1 (19). - С. 660-662.
51. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. СПб: Питер, 2008. – 712 с.
52. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности: (Теория и практика воспитания). Алма-Ата: Наука, 1990. – 336 с.
53. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология развития человека. – М.: Школьная пресса. – 2000. – 416 с.
54. Соколков Е.А. Психология управленческого риска в деятельности руководителя // Гуманитарные науки и образование в Сибири. – 2017. № 2 (14). – С. 26-34.
55. Столин В.В. Самосознание личности. – Москва: Издательство Московского Университета, 2003. – 78 с.
56. Тудупова Т.Ц. Монографический метод и его возможности в исследовании направленности личности // Вестник Бурятского государственного университета. – 2016. – № 5. – С. 193-196.
57. Фельдштейн, Д.И. Психология становления личности / Д.И. Фельдштейн. – М., Воронеж, 1994. – 147 с.

58. Фрейд З. Психология бессознательного. – М.: Просвещение. – 1989. – 448 с.
59. Щелокова Е.Г. Особенности карьерных направленностей // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2011. – №22. – С. 125-131.
60. Щербина О.А. содержательная характеристика внутренней позиции и направленности личности // Вестник Оренбургского государственного университета – № 9. – 2018. – С. 79-86.
61. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис – М.: Флинта, – 2006. – 245 с.
62. Юнг К.Г. Психологические типы. – под ред. В. Зеленского. пер. с нем. С. Лорие. – СПб.: Азбука. – 2001. – 720 с.
63. Яценко Е.Ф. Ценностно-смысловая концепция самоактуализации: монография. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 383 с.
64. Якобсон П.М. «Психология чувств и мотиваций», Москва. – 1998 – 132 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Диагностические методики в порядке их предъявления

1. Ориентировочная анкета Смекала-Кучера

Бланк № 1

Пол: М _____ Ж _____

Возраст: _____

Инструкция испытуемому. На каждый пункт анкеты возможны 3 ответа, обозначенные буквами А, В, С. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения, который для Вас наиболее ценен или больше всего соответствует правде. Букву вашего ответа напишите в листе ответов против номера вопроса в столбике «Больше всего». Затем из ответов на этот же вопрос выберите дальше всего отстоящий от вашей точки зрения, наименее ценный для вас или менее всего соответствующий правде. Соответствующую букву напишите против номера вопроса, но в рубрике «Меньше всего». Для каждого вопроса используйте только две буквы, оставшийся ответ не записывайте нигде. Над вопросами не думайте слишком долго: первый выбор обычно бывает самым лучшим. Время от времени контролируйте себя: правильно ли вы записываете ответы, в те ли столбцы, везде ли проставлены буквы. Если обнаружится ошибка, исправьте ее, но так, чтобы исправление было четко видно.

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. Больше всего удовлетворение в жизни дает:
 - А. Оценка работы.
 - В. Сознание того, что работа выполнена хорошо.
 - С. Сознание, что находишься среди друзей.
2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:
 - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры.
 - В. Известным игроком.
 - С. Выбранным капитаном команды.
3. Лучшими преподавателями являются те, которые:
 - А. Имеют индивидуальный подход.
 - В. Увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему.
 - С. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения.
4. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:

- A. Не скрывают, что некоторые люди им несимпатичны.
B. Вызывают у всех дух соревнования.
C. Производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.
5. Я рад, когда мои друзья:
A. Помогают другим, когда для этого представляется случай.
B. Всегда верны и надежны.
C. Интеллигентны и у них широкие интересы.
6. Лучшими друзьями считают тех:
A. С которыми складываются взаимные отношения.
B. Которые могут больше, чем я.
C. На которых можно надеяться.
7. Я хотел бы быть известным, как те:
A. Кто добился жизненного успеха.
B. Может сильно любить.
C. Отличается дружелюбием и доброжелательством.
8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть:
A. Научным работником.
B. Начальником отдела.
C. Опытным летчиком.
9. Когда я был ребенком, я любил:
A. Игры с друзьями.
B. Успехи в делах.
C. Когда меня хвалили.
10. Больше всего мне не нравится, когда я:
A. Встречаю препятствие при выполнении возложенной на меня задачи.
B. Когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения.
C. Когда меня критикует мой начальник.
11. Основная роль школы должна заключаться в:
A. Подготовке учеников к работе по специальности.
B. Развитии индивидуальных способностей и самостоятельности.
C. Воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми.
12. Мне не нравятся коллективы, в которых:
A. Недемократическая система.
B. Человек теряет индивидуальность в общей массе.
C. Невозможно проявление собственной инициативы.
13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его:
A. Для общения с друзьями.
B. Для любимых дел и самообразования.
C. Для беспечного отдыха.
14. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:
A. Работаю с симпатичными людьми.
B. У меня работа, которая меня удовлетворяет.
C. Мои усилия достаточно вознаграждены.
15. Я люблю, когда:
A. Приятно провожу время с друзьями.

- В. Другие ценят меня.
С. Чувствую удовлетворение от выполненной работы.
16. Если бы обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы:
А. Отметили дело, которое я выполнил.
В. Похвалили меня за мою работу,
С. Сообщили о том, что меня выбрали в комитет или бюро.
17. Лучше всего я учился бы, если бы преподаватель:
А. Имел ко мне индивидуальный подход.
В. Стимулировал меня на более интересный труд.
С. Вызывал дискуссию по разбираемым вопросам.
18. Нет ничего хуже, чем:
А. Оскорбление личного достоинства.
В. Неуспех при выполнении важной задачи.
С. Потеря друзей.
19. Больше всего я ценю: А. Личный успех.
В. Общую работу.
С. Практические результаты.
20. Очень мало людей:
А. Действительно радуются выполненной работе.
В. С удовольствием работают в коллективе.
С. Выполняют работу по-настоящему хорошо.
21. Я не переношу:
А. Ссоры и споры.
В. Отметание всего нового.
С. Людей, ставящих себя выше других.
22. Я хотел бы:
А. Чтобы окружающие считали меня своим другом.
В. Помогать другим в общем деле.
С. Вызывать восхищение других.
23. Я люблю начальство, когда оно:
А. Требовательно.
В. Пользуется авторитетом.
С. Доступно.
24. На работе я хотел бы:
А. Чтобы решения принимались коллективно.
В. Самостоятельно работать над решением проблемы.
С. Чтобы начальник признал мои достоинства.
25. Я хотел бы прочитать книгу:
А. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.
В. О жизни известного человека.
С. Типа «Сделай сам».
26. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть:
А. Дирижером.
В. Солистом.
С. Композитором.
27. Свободное время с наибольшим удовольствием провожу:
А. Смотря детективные фильмы.

- В. В развлечениях с друзьями.
 С. Занимаясь своим увлечением.
 28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:
 А. Выдумал интересный конкурс.
 В. Выиграл бы в конкурсе.
 С. Организовал бы конкурс и руководил им.
 29. Для меня важнее всего знать:
 А. Что я хочу сделать.
 В. Как достичь цели.
 С. Как привлечь других к достижению моей цели.
 30. Человек должен вести себя так, чтобы:
 А. Другие были довольны им.
 В. Выполнить прежде всего свою задачу.
 С. Не нужно было укорять его за работу.

Форма 1

Больше всего	Меньше всего	Больше всего	Меньше всего	Больше всего	Меньше всего	Больше всего	Меньше всего
1		9		16		24	
2		10		17		25	
3		11		18		26	
4		12		19		27	
5		13		20		28	
6		14		21		29	
7		15		22		30	
8				23			

Обработка результатов:

КЛЮЧ К ОПРОСНИКУ

Направленность на

себя (НС)	взаимодействие (ВД)	задачу(НЗ)
1. А 11. В 21.С	1С 11. С 21. А	1В 11. А 21. В
2. В 12. В 22.С	2С 12. А 22. А	2.А 12. С 22. В
3.А 13. С 23.В	3С 13. А 23. С	3.В. 13. В 23. А
4. А 14. С 24.С	4.В 14. А 24. А	4.С 14. В 24. В
5. В 15. А 25.В	5.А 15. С 25. А	5.С 15. В 25. С
6. С 16. В 26.В	6.А 16. С 26. А	6.В 16. А 26. С
7. А 17. А 27.А	7.С 17. С 27. В	7.В 17. В 27. С
8. С 18. А 28.В	8.В 18. С 28. С	8.А 18 В 28. А
9. С 19. А 29.А	9.А 19. В 29. С	9.В 19. С 29. В
10.С 20. С 30.С	10.В 20. В 30. А	10А 20. А 30. В

Если указанная в ключе буква занесена в рубрику «Больше всего», то испытуемому ставится знак «+» по данному виду направленности. Если же она расположена под индексом «Меньше всего», то ему ставится знак «-». Затем подсчитывают

количество «+» и записывают их в итоговую таблицу в соответствующие столбцы НС или ВД, или НЗ в зависимости от того, какой ключ использовался. Также подсчитывается количество «-».

Форма 2

	НС	ВД	НЗ
Количество «+»			
Количество «-»			
Сумма			
+30			

Количество «+» суммируется с количеством «-» (с учетом знака!). Полученный результат записывается в итоговую таблицу в строку «Сумма». Наконец, к полученному числу прибавляется 30 (опять с учетом знака!). Этот показатель и характеризует уровень выраженности данного вида направленности. Общая сумма всех баллов по трем видам направленности должна быть равна 90.

ИТОГОВАЯ ТАБЛИЦА

	НС	ВД	НЗ
Количество «+»			
Количество «-»			
Сумма			
+30			

Проверка: общая сумма = 27 + 29 + 34 = 90

2. Диагностика эмоциональной направленности личности

Б.И. Додонова

Бланк № 2

Пол: М Ж

Возраст: _____

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные утверждения и оцените каждое из них по следующей шкале:

- «Безусловно, да» – 2 балла
- «Пожалуй, да» – 1 балл
- «Пожалуй, нет» – 0 баллов
- «Безусловно нет»- минус 2 балла

№	Утверждение	Балл			
		2 балла	1 балл	0 баллов	-2 балла
1	Я часто беспокоюсь за близких друзей.				
2	Испытываю потребность делиться с другими людьми своими мыслями и переживаниями.				
3	Мне очень приятно, когда все обращают на меня внимание.				
4	Для меня всегда важно добиться успеха в работе.				
5	Я люблю острые ощущения.				
6	Я охотно побывал(а) бы в каком-нибудь новом, неизвестном месте.				
7	Испытываю большую радость, самостоятельно разрешив трудную проблему.				
8	Люблю сладкое и красивое чувство, возникающее при восприятии стихов и музыки.				
9	Предпочитаю простые радости (вкусно поесть, сладко поспать).				
10	Люблю заниматься коллекционированием.				
11	Хочу приносить людям радость и счастье.				
12	Для меня важно одобрение окружающих.				
13	Приятно чувствовать превосходство над соперниками.				
14	Я увлекаюсь любой работой, которую выполняю.				
15	Охотно иду на риск.				
16	Иногда мне кажется, что должно произойти что-то необыкновенное.				
17	Люблю разбираться в причинах событий, явлений.				
18	Я могу прийти в восторг от красоты природы.				
19	Люблю состояние покоя и свободы от обязанностей.				
20	Радуюсь, когда пополняю свою коллекцию.				
21	Я всегда жалею неудачников.				
22	Я не смог(ла) бы обойтись без друзей.				
23	Я могу пойти на многое, чтобы завоевать признание окружающих.				
24	Приятно чувствовать, что день прошел не даром.				
25	Я человек решительный.				
26	Люблю все таинственное и необычное.				
27	Стремлюсь приводить свои знания в систему.				
28	Произведение искусства может тронуть меня до слез.				
29	Люблю приятное, бездумное времяпрепровождение.				
30	Люблю делать покупки.				
31	Радуюсь, когда кто-то добивается успеха.				
32	Среди моих родных и знакомых есть люди, которых я обожаю.				
33	Я самолюбив(а).				
34	Я чувствую радостное возбуждение и духовный подъем, когда работа идет хорошо.				
35	Я люблю преодолевать опасности.				
36	Иногда меня тянет вдаль.				

37	Я люблю читать о научных открытиях, поисках и находках.				
38	Я испытываю наслаждение, слушая любимую музыку.				
39	Я склонен (склонна) к лени.				
40	Я люблю рассматривать свою коллекцию.				
41	Я стремлюсь помогать людям.				
42	Я чувствую большую благодарность к людям, которые делают мне приятное.				
43	Мне хочется как можно скорее взять реванш при неудачах.				
44	Мое настроение поднимается от сознания того, что работа выполнена добросовестно.				
45	Азарт, спортивная злость улучшают результаты моей деятельности.				
46	Я люблю мечтать.				
47	Самое приятное переживание – радость открытия истины, чувство близости решения.				
48	Я испытываю чувство возвышенности и отрешенности при соприкосновении с прекрасным.				
49	Мне хотелось бы жить беззаботно и безмятежно.				
50	Я охотно расстаюсь со своими вещами.				

Спасибо за участие!

Выделяется 10 типов эмоциональной направленности:

- *альтруистическая*, в её основе потребность в содействии, помощи, покровительстве другим людям;
- *коммуникативная* базируется на потребности в общении, дружеских отношениях, сочувствующем собеседнике;
- *глотическая*, потребность самоутверждения, славы, почета;
- *практическая*, ценностные переживания, связанные с реализацией деятельности, которая нужна субъекту сама по себе.
- *пугническая*, борьба, опирается на потребность в преодолении опасности, на базе которой возникает позднее интерес к борьбе;
- *романтическая*, стремление ко всему необычайному, не обыкновенному, таинственному;
- *гностическая*, стремление понять, разрешить сложную проблему;
- *эстетическая*, тяга к произведениям искусства, стремление к эстетической гармонии с миром, к переживанию чувства прекрасного;

- *гедонистическая*, выражение потребности в телесном и душевном комфорте;
- *акзизитивная* (приобретение), тяга к накоплению, коллекционированию вещей, выходящая за пределы практической нужды в них (Додонов Б.И., 1978).

Ключ к опроснику:

1. Альтруистическая	3	7	14	42	50	53
2. Коммуникативная	2	9	12	40	44	57
3. Глорическая	5	17	26	30	45	60
4. Праксическая	6	19	21	35	47	51
5. Пугническая	1	20	24	33	38	55
6. Романтическая	4	23	29	32	48	59
7. Гностическая	11	16	27	37	39	56
8. Эстетическая	13	31	43	49	54	58
9. Гедонистическая	8	15	25	34	46	52
10. Акзизитивная	10	18	22	28	36	41

Обработка: «+» - 2 балла

«-» - 0 баллов

«?» - 1 балл.

Таким образом, максимальная сумма сырых баллов по каждой эмоциональной направленности может равняться 12, а минимальная – 0 баллов.

3. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной

Бланк № 3

Пол: М _____ Ж _____

Возраст: _____

Цель: для выявления степени выраженности социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере.

Инструкция к тесту:

Ответьте на каждый вопрос «да», если он верно описывает ваше поведение и «нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе.

Тестовый материал

Блок 1

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Закончивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?

19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
23. Вы стремитесь, как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?
27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?
33. Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?
34. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
35. Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
36. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
37. Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?
38. Стремление к результату в любом деле Ваша отличительная черта?
39. Ваша отличительная черта умение помочь другим людям?
40. Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Блок 2

1. Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела?
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?
6. Основное стремление в Вашей жизни свобода, а не власть и деньги?

7. Вы согласны, что иметь власть над людьми наиболее важная ценность?
8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?
11. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти это ее сила?
12. Вы уверены, что все можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
16. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?
25. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?
27. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?
28. Вы согласны, что деньги “не пахнут” и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?
34. Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?
35. Власть может заменить Вам многие другие ценности?
36. Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?
37. Труд наибольшая ценность для Вас?
38. Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?
39. Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?
40. Наиболее сильное потрясение для Вас отсутствие денег?

Спасибо!

Ключ к методике выявления установок на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»:

Обработка данных производится по горизонтальным строкам протокола. Сумма плюсов первой строки «Ориентация на процесс», сумма плюсов второй строки «Ориентации на результат», сумма плюсов третьей строки «Ориентация на альтруизм», сумма плюсов четвертой строки «Ориентация на эгоизм».

- «Ориентация на процесс»: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
- «Ориентации на результат»: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
- «Ориентация на альтруизм»: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
- «Ориентация на эгоизм»: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Ключ к методике выявления установок «свобода – власть», «труд – деньги»

Подсчет данных осуществляется также как и в предыдущей методике.

Сумма плюсов первой строки «Ориентация на труд», сумма плюсов второй строки «Ориентации на свободу», сумма плюсов третьей строки «Ориентация на власть», сумма плюсов четвертой строки «Ориентация на деньги».

Приложение 2.

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1

Виды направленности личности руководителей на разных возрастных этапах, полученных с помощью ориентировочной анкеты В. Смекала и М. Кучера

№	Вид эмоциональной направленности личности			
	Направленность на себя (НС)	Направленность на взаимодействие (ВД)	Направленность на задачу (НЗ)	Преобладающий тип
Руководители в возрасте от 21 до 35 лет				
1.	39	21	20	НС
2.	34	31	20	НС
3.	38	28	24	НС
4.	40	26	22	НС
5.	28	34	26	ВД
6.	35	29	27	ВД
7.	24	34	30	НС
8.	21	34	31	ВД
9.	24	39	29	ВД
10.	28	35	32	ВД
11.	27	35	28	ВД
12.	26	36	30	ВД
13.	32	37	22	ВД
14.	31	35	24	ВД
15.	36	21	32	НС
16.	40	25	26	НС
17.	33	26	30	НС
18.	43	22	25	НС
19.	35	33	24	НС
20.	35	31	25	НС
21.	26	32	32	НЗ+ВД
22.	24	34	31	ВД
23.	35	31	23	НС
24.	27	33	29	ВД
25.	27	35	20	ВД
26.	29	32	29	ВД
27.	28	27	35	НЗ
28.	29	35	28	ВД
29.	25	31	34	НЗ
30.	30	27	29	НС
Руководители в возрасте от 35 до 60 лет				
1.	29	40	21	ВД
2.	37	28	26	НС

3.	30	24	29	НС
4.	29	34	32	ВД
5.	35	31	18	НС
6.	29	26	30	НЗ
7.	36	27	28	НС
8.	28	29	26	ВД
9.	21	37	31	ВД
10.	29	33	26	ВД
11.	31	30	25	НС
12.	39	30	20	НС
13.	26	37	23	ВД
14.	34	27	28	НС
15.	30	39	21	ВД
16.	34	27	28	НС
17.	30	39	21	ВД
18.	34	33	41	НЗ
19.	40	60	62	НЗ
20.	44	29	41	НС
21.	46	43	35	НС
22.	60	39	47	НС
23.	35	49	45	ВД
24.	47	37	48	НС
25.	38	27	45	НС
26.	51	25	29	НС
27.	63	39	44	НС
28.	43	33	35	НС
29.	35	35	40	НЗ
30.	35	35	40	НЗ

Таблица 2

**Типы эмоциональной направленности личности руководителей
(в баллах)**

Эмоциональная направленность № испытуемых	Альтруистическая	Коммуникативная	Глорическая	Практическая	Пугническая	Романтическая	Гностическая	Эстетическая	Гедонистическая	Акзигитивная
	Руководители в возрасте от 21 до 35 лет									
1	10	10	6	8	4	6	6	2	12	10
2	10	8	0	12	4	8	10	4	4	6
3	9	11	8	9	4	7	7	7	10	10
4	12	12	9	12	6	7	12	8	10	11
5	0	0	0	0	2	6	0	4	4	2

6	11	12	3	8	8	7	4	8	6	9
7	10	12	8	10	4	6	10	12	12	12
8	10	12	2	8	2	8	10	8	10	8
9	8	10	6	10	2	8	12	2	6	6
10	10	10	6	10	0	6	4	10	10	8
11	10	12	7	10	6	7	10	10	6	12
12	2	2	4	4	0	0	4	0	0	2
13	10	12	8	10	2	6	4	6	8	10
14	10	10	4	10	0	6	4	8	6	10
15	12	12	6	10	0	7	12	6	11	1
16	2	4	8	10	6	6	8	4	8	6
17	12	6	6	8	6	6	10	10	6	9
18	11	7	9	10	0	7	12	6	10	12
19	10	10	2	11	0	8	4	8	12	8
20	9	8	6	11	2	8	12	4	6	6
21	7	8	7	9	4	6	0	8	4	10
22	10	11	4	7	8	0	6	7	8	6
23	11	12	8	10	4	6	10	4	12	11
24	12	4	8	8	6	8	4	2	4	2
25	9	3	9	12	2	7	7	6	10	10
26	6	12	2	10	0	7	6	4	10	11
27	8	4	4	2	6	6	8	10	6	0
28	12	12	4	12	4	4	9	10	4	6
29	6	8	4	7	2	2	9	8	12	2
30	12	12	4	12	2	8	12	10	10	12

Руководители в возрасте от 35 до 60 лет

31	8	11	6	8	4	6	3	4	6	2
32	11	12	4	10	8	9	9	7	10	7
33	8	10	10	10	8	12	8	8	12	12
34	12	11	8	9	5	7	8	9	11	9
35	12	10	6	8	2	5	12	7	12	6
36	10	6	0	6	2	4	4	8	8	3
37	8	10	10	10	3	8	2	6	12	6
38	12	12	7	10	7	11	9	12	12	10
39	4	8	8	12	6	4	12	2	4	6
40	12	10	10	12	8	12	12	9	10	11
41	6	2	6	8	4	6	6	4	8	4
42	11	11	10	8	5	12	12	8	12	5
43	12	10	6	6	2	7	6	4	8	0
44	12	8	7	10	4	4	9	7	10	7
45	11	10	6	12	7	6	2	9	6	6
46	4	2	4	2	8	2	3	8	12	9
47	6	10	2	6	4	4	12	7	4	2
48	10	6	4	8	6	6	9	9	11	7
49	8	8	4	7	4	2	10	4	12	3
50	11	12	0	12	2	2	4	2	10	0
51	8	11	8	6	6	8	10	10	8	6
52	8	4	10	10	5	4	11	12	6	11
53	6	12	6	8	8	9	4	11	2	4
54	4	12	6	6	7	9	4	10	10	8
55	8	10	11	12	6	9	12	11	6	12
56	12	10	10	12	10	8	10	6	10	6
57	11	8	8	9	1	9	12	10	12	6
58	10	11	2	12	6	8	11	6	11	7
59	10	9	1	8	6	4	5	2	7	5
60	8	6	0	10	2	4	12	8	0	10

Таблица 3

**Социально-психологические установки личности в мотивационно-
потребностной сфере (О.Ф.Потемкина) (в баллах)**

№	Процесс (П)	Результат (Р)	Альтруизм (А)	Эгоизм (Э)	Труд (Т)	Свобода (С)	Власть (В)	Деньги (Д)	Преобладающий тип
Руководители в возрасте от 21 до 35 лет									
1	8	10	5	10	3	8	6	2	р
2	10	6	4	9	6	10	9	4	ПС
3	9	9	5	7	6	6	10	6	В
4	3	5	5	9	5	10	8	3	СС
5	5	9	6	10	5	8	6	9	Э
6	4	7	2	8	3	10	10	6	СВ
7	4	9	3	4	3	8	4	10	Д
8	5	10	5	10	1	9	4	5	РЭ
9	5	8	1	10	5	4	10	7	Э
10	4	8	3	9	1	9	2	2	ЭС
11	1	6	5	10	4	8	2	8	Э
12	5	6	5	9	5	7	10	3	В
13	9	7	3	10	6	9	8	9	Э
14	4	10	9	8	7	10	9	2	Р
15	7	7	5	9	10	6	6	4	Т
16	5	10	5	10	5	3	10	4	РВ
17	7	6	0	10	7	5	4	5	Э
18	5	9	4	8	7	8	7	9	РД
19	6	8	4	7	5	4	6	8	РД
20	4	6	7	9	2	8	4	2	Э
21	6	1	10	1	4	10	2	1	А
22	7	4	7	3	6	4	8	7	В
23	6	3	10	2	8	10	8	3	АС
24	6	6	8	2	8	4	5	1	АТ
25	6	6	8	2	9	3	6	5	Т
26	5	5	10	1	3	10	5	1	АС
27	6	5	7	2	5	4	4	3	А
28	7	3	10	4	4	4	5	5	А
29	5	3	7	2	4	10	3	2	С
30	5	6	5	1	7	9	4	2	С
31	8	5	4	2	5	7	4	5	П
32	3	1	6	2	7	2	3	1	А

№	Процесс (П)	Результат (Р)	Альтруизм (А)	Эгоизм (Э)	Труд (Т)	Свобода (С)	Власть (В)	Деньги (Д)	Преобладающий тип
33	6	4	5	1	7	9	8	0	С
34	6	5	5	4	7	3	7	5	ТВ
35	7	6	3	2	5	9	9	4	СВ
36	5	7	9	0	4	8	3	2	А
37	7	5	6	1	7	9	6	3	С
38	5	5	5	1	6	4	3	1	Т
39	6	7	10	0	7	5	5	2	А
40	5	7	4	4	8	9	0	7	С
Руководители в возрасте старше 60 лет									
41	8	5	4	1	6	2	4	6	П
42	6	2	10	0	4	9	8	4	А
43	8	5	5	4	7	9	9	0	СВ
44	6	7	6	3	4	2	7	0	РВ
45	8	1	8	2	5	8	3	2	АС
46	7	4	6	3	3	4	5	2	П
47	5	4	6	2	6	10	3	0	С
48	8	3	10	1	8	6	7	3	А
49	6	8	8	3	10	2	5	2	Т
50	7	6	8	1	10	10	9	4	ТС
51	6	5	2	0	4	5	5	5	П
52	6	1	4	1	8	10	2	1	С
53	7	4	7	3	9	4	8	7	Т
54	6	3	5	2	8	2	8	3	ТВ
55	6	6	10	0	8	4	5	1	А
56	6	6	8	2	9	10	6	5	С
57	5	5	9	1	3	10	5	1	С
58	6	5	10	2	5	9	4	3	А
59	7	3	8	0	4	4	5	5	А
60	10	1	7	2	4	9	3	2	П

Приложение 3.

**Результаты статистической обработки полученных данных
(Test Statistics)**

	Процесс	Результат	Альтруизм	Эгоизм	Труд	Свобода
Mann-Whitney U	6420,000	6592,000	5848,000	3856,000	7024,000	4832,000
Asymp. Sig. (2-tailed)	,033	,043	,001	,000	,234	,000

	Власть	Деньги	Акзигитивная	Эстетическая	Романтическая	Коммуникативная
Mann-Whitney U	5664,000	7376,000	7520,000	6816,000	6728,000	5528,000
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,568	,764	,120	,089	,000

	Глорическая	Пугническая	Праксическая	Гностическая	Гедонистическая
Mann-Whitney U	5512,000	6608,000	6048,000	5568,000	5824,000
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,050	,003	,000	,001

	На задачу	На себя	На взаимодействие
Mann-Whitney U	5705,000	5674,000	4708,000
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000

Группирующая переменная: V1.