

**РОДЧЕНКОВА І.В.**

*здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи  
Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ**

У статті представлено аналіз проблеми смисложиттєвих орієнтацій особистості та їх особливості власне у працівників сфери управління. Розглядається поняття «смисложиттєві орієнтації» та його специфіка. Визначається, що саме соціально-психологічні чинники здійснюють вплив на смисложиттєві орієнтації особистості, тому важливим є їх прояв у контексті фахівців сфери управління.

Виявлено, що інтегральне утворення смисложиттєві орієнтації складається з таких структурних складових: усвідомлення життя; процесність життя; мета життя; результативність (самореалізації) життя; задоволеність результатом (самореалізації); специфіка самоконтроль (Локус-контролю).

Тобто, смисложиттєві орієнтації виступають відповідною системою регуляції життєтворчості й діяльності особистості. Усвідомлення специфіки психічної діяльності, суб'єктності сприяє оформленню світоглядної позиції й ставленню до себе, світу та інших. Макро-система смисложиттєвих цінностей уособлює мікро-систему смисложиттєвих орієнтацій особистості.

Відповідно, що таким цінностям й орієнтаціям відповідають особистісні властивості та професійні якості, що сприяють особистісній та професійній самореалізації.

Окрім цього, зазначається, що саме смисложиттєві орієнтації сприяють самоактуалізації особистості та її професійної реалізації. Й власне, соціально-психологічний вплив визначає смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління, а тому й особливості їх самоактуалізації.

**Ключові слова:** *життєвий шлях особистості, працівники сфери управління, самоактуалізація, самореалізація, смисложиттєві орієнтації*

**Постановка проблеми.** Смисложиттєві орієнтації є суб'єктивними складовими сенсу життя. І «сене життя», і «смисложиттєві орієнтації» – феномени, актуальні як для суспільства в цілому, так і для окремого індивіда зокрема. Поняття «смисложиттєві орієнтації» конкретизує ту діяльність, яка здатна коригувати спрямованість особистості, сприяти у мобілізації життєвих ресурсів. Смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління, їх життєві перспективи, плани є проекцією духовного життя суспільства, формуються під впливом суспільних впливів, обумовлені системою виховання і навчання, певною структурою суспільних відносин. Можна стверджувати, що смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління являють собою динамічну проекцію смисложиттєвих концепцій особистості на конкретні умови її повсякденного життя.

Смисложиттєві цінності людини зумовлені сенсом життя. Відповідно до теорії Д. Леонтьєва [6], смисложиттєві орієнтації (як мета) формуються на базі вищих мотивів і, в свою чергу, породжують певний спосіб дій і операцій, спрямованих на досягнення цілей. Важливого значення набуває те, що професія працівника сфери управління передбачає високий рівень розвитку духовно-моральних цінностей, високий рівень самовіддачі й відданість своїй справі. Водночас для успішного творчого саморозвитку працівників сфери управління необхідна система базових особистісно значимих і професійних ціннісно-сміслових орієнтацій. Л. Михальцова [8] виокремлює особистісні й професійні ціннісно-сміслові орієнтації: гуманно-моральні цінності (внутрішня гармонія, альтруїзм, толерантність, емоційно позитивне ставлення до себе, людей, світу); цінності співробітництва (прагнення до особистісного й професійного саморозвитку, здатність до створення творчого процесу, здатність до навчання новим стратегіям поведінки, прагнення до максимальної реалізації в професійній діяльності, імпровізація, інтуїція і відкритість до спілкування); цінності творчості (стратегія творчого саморозвитку, здатність до генерування нових ідей, цінність творчого саморозвитку, внутрішня мотивація на творчий саморозвиток, креативність, цілеспрямованість, автономність мислення, поведінки і діяльності, високий інтелектуальний рівень, наявність досвіду вирішення творчих і дослідницьких завдань); соціальні цінності (здоров'я, свобода як можливість вибору, прагнення до саморозвитку й самовизначення, вміння долати труднощі, лідерство); при реалізації певних методологічних підходів вони сприяють формуванню компетенцій (професійної, комунікативної, ціннісно-сміислової, емоційної, інформаційної, творчої, соціокультурної, міжкультурної, глобалізаційної та ін.).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літературних джерел показує, що ціннісно-сміслові ставлення працівників сфери управління до професії може виникати як на початку професійного життя, так і на більш пізньому етапі, коли пережиті в процесі професійної діяльності працівників сфери управління труднощі, стресові ситуації і невдачі спонукають переосмислити своє ставлення до професії, виробити новий погляд на неї. При цьому будь-яка професія, постає як сукупність обов'язків, труднощів, нервових напружень, конфліктів і прикрощів, перетворюється на джерело радості, самоповаги, становлення сенсу життя. Акцентуємо увагу на тому, що професійна діяльність працівників сфери управління може посідати різні місця у структурі його смисложиттєвих орієнтацій: вона може бути провідним компонентом структурної ієрархії, а в інших випадках – периферичною складовою структурної ієрархії сенсу життя й не бути його головним сенсом. Науковцями були отримані дані про те, що при високому рівні значимості професії створюються сприятливі умови для розкриття індивідуальності працівників сфери управління.

В умовах малої значимості професійного сенсу ускладнюється нейтралізація недоліків, пов'язаних із особливостями особистості, що призводить до одностороннього прояву його індивідуальності, закріплення наявних недоліків, розвитку «емоційного вигорання». За переконаннями багатьох науковців, смисложиттєві орієнтації особистості передбачають наявність у неї життєвих цілей, відчуття можливості обирати власну долю і керувати нею, міру задоволення сутністю власної життєдіяльності та самореалізацією.

У будь-якій професії прагнення до пошуку і реалізація сенсу життя має слугувати мотивом діяльності й бути основним рушієм поведінки і розвитку особистості. Важливо, що у цьому контексті мотив діяльності сучасного менеджера може розглядатися, як особливе ставлення до життя і здоров'я спеціалістів компанії, як духовно-моральне «відтворення» соціального потенціалу особистості, надзвичайно необхідне в умовах сьогодення. У концепції професійного розвитку, запропонованої Л. Мітіною [7], ефективність праці забезпечується високим рівнем розвитку трьох інтегральних характеристик особистості: спрямованості, компетентності й гнучкості.

Спрямованість професіоналів вписується в загальну систему ціннісних орієнтацій особистості, перетворюється на більш високі форми і виражається у створенні сенсу і цілей власної діяльності, а також засобів, необхідних для досягнення цих цілей. У смисложиттєвих орієнтаціях акумулюється весь життєвий досвід особистості професіонала, що детермінує його творчу самореалізацію у професії.

За Л. Мітіною, розвиток – сенс життя – творчість – здоров'я працівника – це ті психологічні реальності, які супроводжують професійний розвиток професіонала й взаємозумовлюють один одного. При цьому професійний розвиток не відокремлюється від особистісного. Від системи смисложиттєвих орієнтацій працівника залежить загальна атмосфера робочого процесу, система відносин «керівник-підлеглий», «керівник-керівник», «спеціаліст-спеціаліст», якість робочого процесу, духовний потенціал співробітників та ін. [7]. Отже, працівник сфери управління безпосередньо причетний до щасливої або нещасливої долі своїх співробітників. Життя особистості, як щастя уможлиблюється завдяки відчуттю самоствердження, волі й наполегливості в досягненні шляхетної мети. Керівник – це покликання. Вважаю за доцільне акцентувати увагу на тому, що не кожній людині щастить зустріти на своєму життєвому шляху Керівника-наставника, наділеного яскраво вираженими особистісними і професійними ціннісно-смысловими орієнтаціями.

Звернемося до аналізу концепцій особистості працівника сфери управління, у результаті якого встановлена наявність різноманітних підходів до розробки теоретичної моделі розвитку особистості й ефективності управлінської діяльності. Зокрема, в межах психологічного підходу, коли розглядаються лише професійно важливі професійні

властивості, втім ігноруються особистісні якості, які забезпечують успішність управлінської діяльності [1]. Типові системи оцінки керівників, містять низку професійно значущих якостей. Найбільш повно якості керівника описані в роботах А. Журавльова, О. Китова [2; 4].

Так, О. Китов [4] у структурі особистісних властивостей працівників сфери управління виділяє чотири підструктури: управлінські здібності, організаційні властивості, професійні якості, концептуальні основи. Причому в рамках кожної із цих груп описані окремі, зовсім різні за своєю природою й рівнем конструкти.

Однобічність і обмеження цього підходу відображені в роботах Ю. Красовського, Є. Молл [5; 9]. Уявлення про особистість працівника сфери управління як про набір якостей, пов'язаних з успішністю діяльності через важливі коефіцієнти, не сприяло аналізу динамічних характеристик. Можливість розвитку особистості лише констатувалася, і передбачалося, що працівник сфери управління – це особистість, яка характеризується низкою окремих якостей, ізольованих властивостей.

Обмеження такого підходу полягають у: абстрактності розуміння якостей працівника сфери управління, їхня непогодженість із тими або іншими управлінськими ситуаціями; суб'єктивізмі виділення й розуміння професійно важливих якостей; відсутності розмежувань загальних якостей від специфічних, властивих працівниками сфери управління як особистості.

Близьким за змістом до зазначеного вище підходу є конкурентний підхід. Він передбачає наявність у працівників сфери управління особливих, особистісних властивостей або певного рівня розвитку загальних властивостей, що відрізняють їх від інших людей. Пошук цих особистісних властивостей здійснюється шляхом порівняння групи працівників сфери управління і працівників інших галузей, які не відносяться до цієї категорії, успішних і неуспішних працівників сфери управління різних посадових рівнів. Ця об'ємна оцінка вимагає такого наукового пошуку, де якісні характеристики працівників сфери управління, як особистостей, оцінюються залежно від того, яку управлінську позицію вони займають в системі посадових статусів. У структурі особистості працівника сфери управління вона виокремлює адміністративно-організаторські вміння, морально-етичні характеристики, якості розуму, професійні вміння, соціальну спрямованість, мотивацію.

Отже, згідно із зазначеним підходом, при аналізі структури якостей особистості працівника сфери управління оцінці піддаються, у першу чергу, спеціальні властивості особистості і їхньої підструктури, тому що саме вони винятково важливі для виконання управлінської діяльності. Спеціальна структура включає ті якості, які відрізняють ефективного працівника сфери управління від неефективного.

На думку Є. Молл [9], інтерпретація виявлених розбіжностей пов'язана з суттєвими труднощами. Причинами розбіжностей можуть бути як спеціальний відбір, так і формування особистісних новоутворень,

зумовлених особливостями діяльності або системним оточенням, професійна деформація. Отже, замість професійних якостей дослідники можуть виявляти особливості критеріїв відбору працівників сфери управління або умови їхнього формування.

У рамках вищезазначених підходів автори відстоюють незмінність зовнішнього середовища й обмеження можливостей розвитку працівників сфери управління в діяльності, що підтверджується розробкою ідеальних, еталонних моделей особистості працівника сфери управління, які в основі своїй є статичними, негнучкими, котрі зневажають компенсаторними можливостями менеджера вищого рівня. Як правило, моделі «ідеального працівника сфери управління» передбачають наявність енциклопедичних знань і видатних особистісних якостей.

### **Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.**

Упродовж емпіричного дослідження встановлено достовірний зв'язок між такими змінними: «смисложиттєві орієнтації» та «особистісні риси». За результатами діагностичних зрізів виокремлено найсуттєвіші чинники, що утворюють змінну «смисложиттєві орієнтації» ми виявили статистично значущий зв'язок на 0,01% рівні значення. Математична обробка даних була проведена на основі пакету статистичних програм SPSS.

Під час факторного аналізу було застосовано метод «головних компонент». Для визначення числа компонентів запропоновано два критерії: відповідно до першого числа факторів дорівнює числу компонентів, власні значення яких більше 1 («Повна пояснена дисперсія»). Другий критерій визначається за графіком власних значень (Scree plot) – кількість чинників визначається за точкою перегину на графіку до його виходу на пологую пряму після різкого спаду власних значень.

Таким чином, головними факторами особливостей смисложиттєвих орієнтацій персоналу, що мають взаємний вплив із рисами особистості є такі фактори: F1 (самоактуалізаційний), F2 (ціннісно-рефлексивний), F3 (діяльнісно-адаптивний), F4 (організаційний).

*Перший фактор F1* має назву *самоактуалізаційний* поєднує в собі f 13 (,974) пізнавальні потреби, прояв суб'єктом інтересу до результатів своєї діяльності, даний фактор виявляє об'єктивно значущий зв'язок із смисложиттєвими орієнтаціями працівників сфери управління, а також f 2 (,906) орієнтація в часі, здатність суб'єкта жити справжнім, тобто переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього життя»; відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісно й також має суттєве значення у становленні смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління f 8 (,827) самоприйняття – прийняття людиною себе такою, якою вона є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків, можливо, всупереч останнім та f 14 (,820) креативність, творча спрямованість особистості й f 4 (,588) гнучкість поведінки, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, гнучкість суб'єкта в реалізації своїх

цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми. Отже зазначені чинники утворюють самоактуалізаційний фактор.

*Другий фактор F2* має назву *Ціннісно-рефлексивний* поєднує в собі f12 (,940) контактність пов'язаний із особливостями взаємодії, характеризує здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів із людьми (до суб'єкт-суб'єктного спілкування), а також f6 (,899) спонтанність або відкритість у діях та висловлюваннях, спрямованість на спільну діяльність й f5 (,821) сенситивність чи чутливість до настроїв інших, що утворюють найближче коло (родина або професійна спільнота) f4 (,773) гнучкість поведінки, дипломатичність й схильність вирішувати конфлікти конструктивним шляхом, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, гнучкість суб'єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми.

*Третій фактор F3* має назву *діяльнісно-адаптивний* поєднує в собі f10 (-,967) синергія – здатність людини до цілісного сприйняття світу й людей, до розуміння взаємозв'язку протилежностей, таких як дозвілля і робота, тілесне й духовне і ін., f18 (,905) локус-контроль Я, уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями, завданнями та уявленнями про його сенс й f19 (,904) локус контроль – життя, переконання, що людині властиво контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя f16 (,748) процес життя – емоційна насиченість життя, сприйняття досліджуваним сам процес свого життя як цікавий, насичений і наповнений сенсом.

*Четвертий фактор F4* має назву *організаційний* поєднує в собі f17(,966) результативність життя або задоволеність самореалізацією, осмисленість прожитого життя і позитивна його оцінка, f7 (,757) ціннісні орієнтації, людина поділяє цінності, притаманні самоактуалізуючій особистості (до числа яких А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, звершення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусилля, гра, самодостатність), а також f9 (,741) уявлення про природу людини, схильність суб'єкта сприймати природу людини в цілому як позитивну («люди загалом переважно добрі») і не вважати дихотомії мужність-жіночність, раціональність-емоційність і ін. антагоністичними і нездоланими, f11 (,738) прийняття агресії, здатність індивіда приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи.

**Висновки.** Проведено комплексне дослідження ціннісних орієнтацій працівників сфери управління у відповідності з їх професійним статусом (середня управлінська ланка і високий рівень управлінського рангу) та стажем професійної діяльності (до 5-ти та понад 5-ти років управлінського досвіду).

Встановлено достовірний зв'язок між змінними «смісложиттєві орієнтації» та «особистісні риси». За результатами діагностичних зрізів виокремлено провідні чинники, що утворюють змінну «смісложиттєві орієнтації» ( $p \leq 0,01$ ). Під час факторного аналізу було застосовано метод головних компонент і виокремлено такі фактори: F1 (самоактуалізаційний), F2 (ціннісно-рефлексивний), F3 (діяльнісно-адаптивний), F4 (організаційний). При цьому фактор F1 поєднує f13 (,974) пізнавальні потреби, f2 (,906) орієнтацію в часі, f8 (,827) самоприйняття, f14 (,820) креативність, f4 (,588) гнучкість поведінки. Фактор F2 поєднує f12 (,940) контактність, f6 (,899) спонтанність, f5 (,821) сенситивність, f4 (,773) гнучкість поведінки. Фактор F3 поєднує f10 (-,967) синергію, f18 (,905) локус-контролю-Я, f19 (,904) локус контролю – життя, f16 (,748) процес життя. Фактор F4 поєднує f17 (,966) результативність життя, f7 (,757) ціннісні орієнтації, f 9 (,741) уявлення про природу людини, f 11 (,738) прийняття агресії.

### Література

1. Вагапова Н.А. Способность к самоуправлению как фактор профессионального развития будущих менеджеров / Н.А. Вагапова // Образование и саморазвитие. – 2009. – №15. – С. 20 – 25.
2. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А.Л. Журавлев. – М. : КОГИТО-ЦЕНТР, 2008. – 476 с.
3. Карпов А.В. Психология деятельности. В 5 т. Т. 1: Метасистемный подход / А.В.Карпов. – М. : РАО, 2015. – 546 с.
4. Китов А.И. Психология управления / А.И. Китов. – М. : Акад. управления, 1989. – 179 с.
5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.
6. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ / Д.А. Леонтьев // Современная психология мотивации. – М. : Смысл, 2002. – 343 с.
7. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования / Л.М. Митина. – М. ; СПб. : Нестор-История, 2014. – 376с.
8. Михальцова Л.Ф. Ценностные ориентации как основа успешной социализации личности / Л.Ф.Михальцова // Научное творчество молодежи. – Новосибирск : Изд-во Педуниверситет, 2004. – С. 104 – 106.
9. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. – СПб. : Питер, 2012. – 198 с.

### References

1. Vahapova N.A. Sposobnost k samoupravleniyu kak faktor professyonalnoho razvytyia budushchyykh menedzherov / N.A. Vahapova // Obrazovanye y samorazvytye. – 2009. – №15. – S. 20 – 25.
2. Zhuravlev A.L. Psykholohyia upravlencheskoho vzaymodeistvyia (teoretycheskye y prykladnye problemi) / A.L. Zhuravlev. – M. : KOHYTO-TsENTR, 2008. – 476 s.
3. Karpov A.V. Psykholohyia deiatelnosty. V 5 t. T. 1: Metasystemnyi podkhod / A.V.Karpov. – M. : RAO, 2015. – 546 s.
4. Kytov A.Y. Psykholohyia upravlenyia / A.Y. Kytov. – M. : Akad. upravlenyia, 1989. – 179 s.

5. Krasovskiy Yu.D. Orhanyzatsyonnoe povedenye / Yu.D. Krasovskiy. – 2-e yzd., pererab. y dop. – M. : YuNYTY-DANA, 2003. – 511 s.
6. Leontev D.A. Samoaktualyzatsiya kak dvyzhushchaia syla lychnostnoho razvytyia: ystoryko-krytycheskyi analiz / D.A. Leontev // Sovremennaia psykholohiya motyvatsyy. – M. : Smysl, 2002. – 343 s.
7. Mytyna L.M. Psykholohiya lychnostno-professyonalnoho razvytyia subiektov obrazovanyia / L.M. Mytyna. – M. ; SPb. : Nestor-Ystoryia, 2014. – 376 s.
8. Mykhaltsova L.F. Tsennostnye oryentatsyy kak osnova uspeshnoi sotsyalizatsyy lychnosty / L.F. Mykhaltsova // Nauchnoe tvorchestvo molodezhy. – Novosybyrsk : Yzdvo Pedunyversytet, 2004. – S. 104 – 106.
9. Moll E.H. Upravlenye kareroi menedzhera / E.H. Moll. – SPb. : Pyter, 2012. – 198 s.

***Rodchenkova I.V.***

**Psychological features of meaningful life orientations of management workers**

The article presents an analysis of the problem of meaningful life orientations of the individual and their features in the actual management of management. The concept of "meaningful life orientations" and its specifics are considered. It is determined that it is the socio-psychological factors that influence the meaning of life orientations of the individual, so it is important to manifest them in the context of management professionals.

It is revealed that the integral formation of semantic-life orientation consists of the following structural components: awareness of life; process of life; purpose of life; effectiveness (self-realization) of life; satisfaction with the result (self-realization); specifics of self-control (locus of control).

That is, the meaning of life orientations act as an appropriate system of regulation of life and activity of the individual. Awareness of the specifics of mental activity, subjectivity contributes to the formation of worldview and attitude to themselves, the world and others. The macro-system of meaning-life values embodies the micro-system of meaning-life orientations of the individual.

Accordingly, such values and orientations correspond to personal qualities and professional qualities that contribute to personal and professional self-realization. In addition, it is noted that it is the meaning of life orientations contribute to the self-actualization of the individual and his professional realization. In fact, the socio-psychological impact determines the meaning of life orientations of employees in the field of management, and therefore the features of their self-actualization.

**Keywords:** *life path of a person, employees of the sphere of management, self-actualization, self-realization, meaning-life orientations*