

## **Ценностные ориентации личности как фактор развития коллектива**

В настоящее время проблема осмысления ценностей человеческого бытия выходит на первый план научного познания, ознаменовав тем самым современный, аксиологический, этап развития науки. Однако ценности и ценностные ориентации человека всегда являлись одним из наиболее важных объектов исследования философии, этики, социологии и психологии на всех этапах их становления и развития как отдельных отраслей знания. Г. П. Выжлецов, описывая онтологический, гносеологический и собственно аксиологический этапы развития философии, выделяет для каждого из них основные анализируемые ценности и идеалы – благо, счастье и духовную свободу.

В психологии проблема ценностей личности и общества заняла важное место, став предметом «высшей» ее области. Ценностная сфера личности в психологии духа имеет двойственный характер, включая как субъективные оценки, так и существующие в общественном сознании нормы и представления.

Во многих отечественных работах психологическую природу ценностей раскрывают через введение практически тождественных понятий «ценностные ориентации личности» и «личностные ценности», которые различаются, по существу, лишь отнесением ценностей скорее к мотивационной либо смысловой сферам. Ценностные образования, рассматриваемые как важнейший функциональный компонент структуры личности, становятся, тем самым, предметом анализа общей психологии.

Структурный характер системы ценностных ориентации личности, ее многоуровневость и многомерность определяют возможность реализации ею целого ряда разноплановых функций. Система ценностных ориентации личности, занимая промежуточное положение между внутренними установками и нормами социальной среды, между мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов, обеспечивает взаимодействие этих элементов более общей системы «человек».

По мнению Ю. А. Шерковина, двойственный характер системы ценностей, обусловленных одновременно индивидуальным и социальным опытом, определяет ее двойное функциональное значение. Во-первых, ценности являются основой формирования и сохранения в сознании людей установок, которые помогают индивиду занять определенную позицию, выразить свою точку зрения, дать оценку. Таким образом, они становятся частью сознания. Во-вторых, ценности выступают в преобразованном виде в качестве мотивов деятельности и поведения, поскольку ориентация человека в мире и стремление к достижению определенных целей неизбежно соотносятся с ценностями, вошедшими в его личностную структуру.

Ценностные ориентации, определяющие жизненные цели человека, выражают соответственно то, что является для него наиболее важным и обладает для него личностным смыслом. К. А. Абульханова-Славская и А. В. Брушлинский описывают роль смысловых представлений в организации системы ценностных ориентации, которая проявляется в следующих функциях: принятии (или отрицании) и реализации определенных ценностей; усилении (или снижении) их значимости; удержании (или потере) этих ценностей во времени. Б.С. Братусь определяет личностные ценности как «осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни». Он проводит разделение личных ценностей как осознанных смыслов жизни и декларируемых, «назывных», внешних по отношению к человеку ценностей, «не обеспеченных «золотым запасом» соответствующего смыслового, эмоционально-переживаемого, задевающего личность отношения к жизни, поскольку такого рода ценности не имеют по сути дела прямого касательства к смысловой сфере».

Система ценностных ориентаций является важным регулятором активности человека, поскольку она позволяет соотносить индивидуальные потребности и мотивы с осознанными и принятыми личностью ценностями и нормами социума.

С точки зрения В. Г. Алексеевой, ценностные ориентации представляют собой предполагающую индивидуальный свободный выбор форму включения общественных ценностей в механизм деятельности и поведения личности. Она считает, что система ценностных ориентаций – это основной канал усвоения духовной культуры общества, превращения культурных ценностей в стимулы и мотивы практического поведения людей.

Одновременно с этим система ценностных ориентаций личности, являясь отражением ценностей социальной среды, сама может оказывать воздействие на групповые нормы и ценности. Индивидуальные ценностные ориентации отдельных членов группы взаимодействуют и через межличностные взаимоотношения воздействуют на коллективные. В стратометрической концепции коллектива А. В. Петровского ценности выполняют функцию регулятора групповой сплоченности и активности. По его мнению, одним из основных показателей сплоченности группы является «ценностно-ориентационное единство» – фактор, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов и ценностей, наиболее значимых для группы в целом.

Таким образом, система ценностных ориентаций личности является многофункциональным психологическим органом. Сам термин «психологический орган», в том смысле, в котором мы его употребляем, по своему содержанию близок распространенным в физиологии понятиям «функциональный орган» и «функциональная система». В психологии понятие функциональных органов широко использовали и развивали многие исследователи. Многие используют сегодня сходное понятие «психологический орган». Проводят прямую аналогию между понятием «психологический орган» и представлением о «функциональных органах» как средствах решения

возникающих перед индивидом задач. Определяют следующие специфические функции психологических органов: самостоятельное продуцирование самих задач; обеспечение и закрепление определенных, достаточно единообразных способов их решения; взаимодействие с другими подобными психологическими органами.

Система ценностных ориентаций личности, выполняющая одновременно функции регуляции поведения и определения его цели, связывающая в единое целое личность и социальную среду, является именно таким психологическим органом.

По словам Ф. Е. Василюка, «ценность внутренне освещает всю жизнь человека, наполняя ее простотой и подлинной свободой». Как он отмечает в этой связи, ценности приобретают качества реально действующих мотивов и источников осмысленности бытия, ведущие к росту и совершенствованию личности в процессе собственного последовательного развития. Ценностные ориентации, являясь, таким образом, психологическим органом, механизмом личностного роста и саморазвития, сами носят развивающийся характер и представляют собой динамическую систему.

Ценности являются «специфической формой смысловых образований в личностных структурах, и поэтому имеют непосредственное отношение к осмысленной мотивации деятельности» (Алексеева В. Г.).

Система ценностей, сформировавшаяся у человека в процессе всего периода воспитания и социализации, помогает легко и просто классифицировать многообразие явлений и предметов действительности с точки зрения их полезности, необходимости. Она позволяет организовать, систематизировать самую разнообразную информацию, которую человек получает от окружающего мира для удовлетворения своих собственных потребностей, желаний и намерений. Поэтому можно утверждать, что ценностные ориентации личности не являются чем-то произвольным. Они, прежде всего, базируются на сформировавшихся потребностях личности, её желаниях, стремлениях. Из системы ценностей личности вытекает и мотивация деятельности, которая является сознательным обоснованием необходимости свершения тех или иных действий.

Система ценностей – один из важнейших компонентов внутренней структуры личности. С её помощью человек легко отграничивает важное от неважного, существенное от несущественного, полезное от бесполезного с точки зрения своих индивидуальных потребностей, влечений, интересов. Это придаёт поведению человека определённую стабильность, устойчивую направленность, организованность. Зная ценностные ориентации конкретного человека, то есть то, что ему дорого, значимо, необходимо в жизни, мы можем предвидеть, как человек будет реагировать на поступки в межличностных отношениях в трудовой деятельности (Райгородский Д. Я.).

В качестве ценностей может выступать буквально всё, что связано с удовлетворением разнообразных потребностей: материальных, психологических, физиологических, эстетических, нравственных. Ценностные ориентации дают личности возможность решить, что для неё значимо и важно в

деятельности. Система ценностей является динамичной системой, которая играет ведущую роль в процессе принятия решения. Условием нормального развития и функционирования коллектива является наличие у его членов многообразных ценностных ориентаций. Многообразие систем ценностей служит естественной базой для индивидуализации личности, и потому система, обеспечивающая такое многообразие, обладает наибольшей устойчивостью. Члены коллектива в процессе взаимодействия стремятся актуализировать свои модели, но, как правило, сталкиваются с рядом затруднений. Чтобы понять и отделить эти источники от осознания, желания и потенциальных возможностей совместить свои ценностные ориентации с аналогичными понятиями других людей в коллективе, зависит степень удовлетворенности взаимоотношениями (Обозов Н. Н.).

Во взаимоотношениях – профессиональных, трудовых, дружеских – люди тянутся друг к другу не только в силу сходства деятельности, но и по принципу дополнительности, комплиментарности. Ценностные ориентации членов коллектива могут не только совпадать, иметь близкую иерархическую структуру, но и взаимодополнять друг друга, компенсируя и сглаживая разногласия в целях. Ценностные ориентации сотрудников организации влияют на их трудовое поведение, на межличностные отношения в трудовой деятельности.

В психологической литературе существует такое понятие как «ценностно-ориентационное единство» – показатель групповой сплоченности, характеризующий внутригрупповые связи и отношения, отражающий уровень или степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам (целям деятельности, лицам, идеям, событиям и тому подобное), наиболее значимым для группы в целом. Ценностно-ориентационное единство в коллективе – это, прежде всего сближение суждений и оценок в нравственной и деловой сферах, в подходе к целям, задачам и ценностям, связанным с содержанием совместной общественно ценной деятельности. Как показатель групповой сплоченности, ценностно-ориентационное единство отнюдь не предполагает совпадения оценок и позиций участников группы во всех отношениях, какой-либо нивелировки проявлений индивидуальности. Сколь угодно пестрое разнообразие вкусов, эстетических оценок, читательских интересов, спортивных пристрастий, личных симпатий и тому подобное у членов группы не препятствует сохранению высокой сплоченности группы, если мнения ее членов сходятся в главном (Донцов А. И.).

Групповая сплоченность означает, что данный состав членов коллектива интегрирован наилучшим образом, что в нем достигнута особая степень развития отношений, при которой все члены коллектива в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью.

Сплоченность представляется как определенный процесс развития внутригрупповых связей, соответствующий развитию групповой деятельности. Эти три слоя рассматриваются как уровни сплоченности. На первом уровне

сплоченность выражается развитием эмоциональных контактов, на втором уровне сплочение группы выражается в совпадении у членов коллектива основной системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности; на третьем уровне все члены группы начинают разделять общие цели групповой деятельности. Таким образом, сплочение происходит на основе совместной деятельности.

Каждый отдельный человек ориентирован на вполне определенную систему ценностей, то есть у каждого есть своя ценностная ориентация. Совокупность индивидуальных ценностных ориентаций составляет ценностно-ориентационное единство коллектива. Если коллектив обладает этим единством, которое складывается в полезной совместной деятельности, то и межличностные отношения членов коллектива будут упорядочены.

Совпадение ценностных ориентаций членов коллектива обеспечивает сплоченность, складываются групповые ценности, но при этом не всегда ценности могут совпадать.

Межличностные отношения – это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющегося в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. Межличностные отношения – это система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга.

Межличностные отношения определяют положение человека в группе, коллективе. От того, как они складываются, зависит эмоциональное благополучие, удовлетворенность или неудовлетворенность человека пребыванием в данной общности. От них зависит сплоченность группы, коллектива, способность решать поставленные задачи.

#### Список литературы:

1. Здравомыслов А. Г. Потребности, интересы, ценности. – М.: Политиздат, 2006. - 222 с.
2. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, Изд-во БГУ, 2009. – 269 с.
3. Ольшанский В.Б. Личность и социальные ценности. М.: Просвещение, 2008. – 200 с.