

Тема 5. Диагностика системы ценностей испытуемого

Писатель Т. Уайлдер ввел выражение «*созвездие значимых*»: каждый человек должен иметь 2х9 духовно близких ему людей (мужчин и женщин), среди которых старше его по возрасту, его ровесники и младше его по возрасту. Редко, а может и никогда, эти 18 вакантных мест бывают заняты одновременно: остаются незаполненные места — у некоторых многие годы, у некоторых всю жизнь есть лишь старший и младший друг, а бывает — ни одного. Чем больше вакантных мест в этом созвездии, тем сильнее испытывает человек чувство одиночества, тем больше страдает от непонимания. (Цит. по: Швалб Ю. М., Данчева О. В. Одиночество: социально-психологические проблемы. — Киев, 1991.)

У каждого из нас есть вещи, которые являются главными в жизни. Для кого-то это Бог, Душа и Просветление, для кого-то Деньги, Достаток и Семья. Задайте себе вопрос, какие для вас главные слова? Возьмите лист бумаги и напишите свои главные слова, Свои Основные Ценности. Постарайтесь, чтобы их было не меньше 5 и не больше 10. Это задание, возможно, поможет сделать определенные выводы по поводу системы ценностей. Порой нам не хватает времени для поиска ответов на вопросы «Для чего я живу?», «Что для меня важно в жизни?». Именно ответы на эти вопросы помогут вам структурировать вашу систему ценностей.

Что такое ценности? Ценности — это выбор того, что, по-вашему, является жизненно важным и стоящим.

Как прояснить свою систему ценностей?

Систематизированное прояснение ценностей представляет собой процесс познания себя. Окружающие вас люди, которым вы доверяете, также могут помочь вам прояснить ценности. Последовательное приближение к нужному результату можно достичь в следующие пять этапов:

1. Решение быть правдивым. Ценности довольно трудно выявить, поэтому добиться изменений можно, только став максимально честным несмотря на то, что вы порой будете испытывать чувство дискомфорта или незрелости. Только взяв на себя такого рода обязательства, вы сможете добиться настоящих перемен.

2. Открытое выражение своих сегодняшних взглядов. Выявить ценности можно лишь в результате их анализа и обсуждения. Но это требует полного выражения ваших взглядов по данному вопросу, даже если вам самому не нравится то, что вы говорите, или вы находите эти взгляды непоследовательными. Необходимо знать, какова ваша позиция в настоящий момент.

3. Анализ альтернатив. Обычно на одно и то же можно смотреть по-разному, поэтому необходимо изучить иные точки зрения. На первом этапе идентифицируются все взгляды на проблему ценностей. Далее следует этап испытаний, на котором вы взаимодействуете с окружающими вас людьми и выбираете, какое поведение комфортно как для вас, так и для окружающих. Таким образом, проведенный анализ даёт вам возможность свободно выбрать из хорошо изученных альтернатив ценности, которые больше подходят для плодотворной и конструктивной жизни.

4. Проверка на последовательность. Прояснив ценности, вы можете обнаружить непоследовательность, противоречия в более общих подходах или общей системе ценностей. Логические или эмоциональные противоречия должны послужить вам указанием на необходимость более глубоко изучить эти вопросы.

5. Сопоставление с практическим образом действий. Зачастую люди ведут себя вовсе не в соответствии со своими ценностями. Это говорит о том, что они далеко не убеждены в

тех умозаключениях, которые сделали, и, соответственно, должны заново изучить, во что же они действительно верят. С другой стороны, может оказаться, что определённые изменения в системе ценностей ещё недостаточно сказались на поведении, не вошли в привычку. Оба объяснения допустимы, однако, во всяком случае, поведение, не совпадающее с декларированными ценностями, свидетельствует о необходимости дополнительной работы.

Ниже приводится список ценностей, определенный известными специалистами в области управления М. Вудкоком и Д. Френсисом который они предлагают в качестве теста для деловых людей, и вопросы для их прояснения. С приводимым списком можно спорить, но, на мой взгляд, он дает толчок к осознанию как своих, так и ценностей, окружающих нас людей. С другой стороны, общаясь и взаимодействуя с людьми, мы можем столкнуться с разными подходами, и их недооценка может привести к напряженности, конфликтам и разрыву отношений. А если вы заинтересованы в этом человеке? В любом случае можно продемонстрировать нейтральную позицию. Хотя в любом ли случае? Есть масса примеров, когда наша позиция с собеседниками бывает диаметрально противоположной. Как в такие моменты мы принимаем решение? Насколько оно оптимально? Что ложится в основу этого решения? В общем, выбор в каждом конкретном эпизоде остается за вами. А это главное достоинство человека. О выборе или поведенческой гибкости речь пойдет в последующей главе.

Список ценностей для менеджеров, определенных английскими специалистами в области управления М. Вудкоком и Д. Френсисом.

К каждому слову можно относиться по-разному. Цель публикации этого списка вместе с анекдотичными эпизодами, заставит вас задуматься над тем, что ценности, и демонстрируемое поведение рождались не на пустом месте. И коль ценности рассматриваются нами в контексте фильтров, сам собой возникает вопрос, как их нивелировать или конструктивно применять?

ВЛАСТЬ: Нужно ли относиться к ней с уважением?

Нужно ли подвергать её сомнению?

До революции у чукчи было два чувства: чувство холода и чувство голода. Теперь у него есть еще и чувство глубокой благодарности партии.

РАВЕНСТВО ПОЛОВ:

Нужно ли одинаково относиться к мужчинам и женщинам?

Должны ли женщины иметь особые привилегии?

Может ли пол влиять на поведение человека на работе?

РАВЕНСТВО РАС

Могут ли расовые различия влиять на отношения людей?

Как вы относитесь к людям другой культуры?

ВОЗРАСТ

Зависит ли ваше отношение к людям от их возраста?

Как ваше представление о возрасте влияет на ваше поведение?

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Насколько вы уважаете мнение эксперта?

Насколько сильно влияет на ваше мнение о человеке его образование?

ОТНОШЕНИЕ К РИСКУ

Не боитесь ли вы риска?

Пойдёте ли вы на риск, зная, что неудача повлияет не только на вашу судьбу?

РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ

Чем должно пожертвовать, чтобы добиться результата?

Что вы считаете удовлетворительным результатом?

ПОМОЩЬ ДРУГИМ

До какой степени необходимо помогать тем, кто оказался в затруднении?

Должны ли люди отвечать за последствия своих поступков?

До какой степени необходимо помогать слабым людям?

Является ли оказание эмоциональной поддержки частью вашей работы?

ПООЩРЕНИЯ/НАКАЗАНИЯ

Нормально ли реагируют люди на наказания?

Какой вид наказания действует лучше всего?

До какой степени можно навязывать образцы?

Чем можно реально заинтересовать людей?

ЗАКОННОСТЬ

Всегда ли следовать духу закона?

Всегда ли следовать букве закона?

ВЫИГРЫШ/ПРОИГРЫШ

Хотите ли вы победить?

Что означает одерживать победу?

Должны ли окружающие проигрывать?

Насколько велики ваши шансы на выигрыш?

УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ

Стремитесь ли вы к "открытому" управлению?

Насколько активно вы привлекаете к делу окружающих?

Нужно ли делиться властью?

ЖИЗНЬ/РАБОТА

Какую часть сил следует тратить на работу?

Насколько важны для вас семья и друзья?

Насколько важно для вас ваше здоровье?

УДОВОЛЬСТВИЕ

Должна ли жизнь приносить удовольствие?

Должна ли работа быть вам в радость?

ОТКРЫТОСТЬ

До какой степени нужно заботиться о том, чтобы быть откровенным?

Полезно ли демонстрировать свою "слабость" окружающим?

Человек, которому не ясны его ценности, не имеет твёрдой базы для действий, и склонен к принятию спонтанных и сиюминутных решений. Поэтому целесообразно иметь тот или иной ответ на каждый вопрос о вышеназванных ценностях, даже если по мере накопления опыта эти ответы будут меняться. Процесс рассмотрения возможностей и прояснений вашей личной позиции требует времени, но в качестве отдачи вы получите возросшую компетентность, твёрдость, решительность и солидность в поступках.

Люди не изолированы друг от друга, как дома, так и на работе. На них оказывают влияние ценности, преобладающие в данной социальной группе, особенно взгляды и личное мировоззрение руководителей. В связи с необходимостью придерживаться, по крайней мере до известного предела, стиля, принятого в корпорации у отдельных людей возникают проблемы. Соотношение между личными и корпоративными взглядами может варьироваться от поддержки до несогласия, например:

1. Полная поддержка корпоративных взглядов. В этой идеальной ситуации все наши силы направляются на поддержание принятого в корпорации подхода.

2. Согласие с корпоративными взглядами. Вы понимаете позицию компании, и у вас не возникает проблем с её поддержкой.

3. Способность мириться с корпоративными взглядами. Несмотря на определённые различия между вашими и корпоративными взглядами, вы можете мириться с подходом, принятым в компании. Возможно, вам удастся повлиять на него и сделать его более совместимым с вашим.

4. Глубокое несогласие с корпоративными взглядами. В этой наиболее сложной ситуации требуется поддержка взглядов, противоположных вашим установкам. Вам предоставляется выбор: неохотно принять эти взгляды, скрытно противодействовать им, игнорировать их, стараться повлиять на них или уйти из компании.

Таким образом, очень важно стараться чаще задавать себе вопрос о том, что для вас важно, структурировать свою систему ценностей и стараться ее придерживаться. Исследования показывают, что в наше динамичное время необходимо периодически переосмысливать и корректировать ценности.

Есть категория людей, которые демонстрирует размытые личные ценности. Они, не относясь серьёзно к своим ценностям и порой не способны их подвергнуть сомнению, а также склонны к непоследовательности и ведут себя вразрез с декларированными ценностями.

Считает чужие взгляды ложными, жизненная позиция пассивна, избегает ответственности за свои ценности.

Те люди, которые серьёзно относятся к вопросу о ценностях, часто подвергает их сомнению под влиянием накопленных данных и опыта, последовательны, стремятся понять чужие взгляды. Они активны в жизни, твёрдо стоят на своем, готовы отвечать за свои ценности, ведут себя в соответствии с ними.

10.11. МЕТОДИКА «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ»

Инструкция. Испытуемому предлагается разложить по ранжиру карточки из плотной бумаги размером 150 x 50 мм с наименованием ценностей и обозначением на обратной стороне «Т» (терминальные ценности) или «И» (инструментальные ценности). Карточки с наименованием ценностей предлагаются общим набором в беспорядке, сначала – 18 карточек «Т», а затем – 18 карточек «И». Ранжируются последовательно первые, а затем вторые. По окончании работы с карточками «Т» респондента просят сделать на специальном бланке с делениями от 50 до 100 отметку, характеризующую степень его уверенности в том, что при повторном опыте порядок карточек остался бы тем же. Затем проводится ранжирование карточек «И» и опять делается отметка уверенности.

Наименование ценностей (используются при изготовлении карточек)

Список «терминальных ценностей»	Список «инструментальных ценностей»
активная, деятельная жизнь	аккуратность
здоровье	жизнерадостность
красота природы и искусства	непримиримость к своим и чужим недостаткам
материально обеспеченная жизнь	ответственность
спокойствие в стране, мир	самоконтроль
познание, интеллектуальное развитие	смелость в отстаивании своего мнения
независимость суждений и оценок	терпимость к мнениям других
счастливая семейная жизнь	честность
уверенность в себе	воспитанность
жизненная мудрость	исполнительность
интересная работа	рационализм (умение принимать обдуманные решения)
любовь	трудолюбие
наличие верных и хороших друзей	высокие запросы
общественное признание	независимость
равенство (в возможностях)	образованность
свобода поступков и действий	твердая воля
творческая деятельность	широта взглядов
получение удовольствий	чуткость

Назначение и содержание. Адаптированный вариант методики, разработанной М. Рокичем, служит для исследования системы ценностей личности. Автор делит эти ценности на терминальные, или ценности-цели, и инструментальные, или ценности-средства. Терминальные ценности он определяет как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования (например, счастливая семейная жизнь, мир во всем мире) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться;