

Терещенко Н.Г., кандидат психологических наук, доцент, Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, г. Набережные Челны, (Россия), ngter@yandex.ru

ЦЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В КРИЗИСНОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация. В статье рассматривается одна из актуальных проблем современного периода российского общества – проблема трансформации ценностей. Основное содержание представляет обзор результатов исследований, иллюстрирующих изменения ценностных оснований как аспекта социальных изменений. Падение значимости традиционных ценностей и нарушения в ценностно-нормативной системе общества, аномии вызывают серьезное беспокойство. Указывается, что реинтеграция социокультурных ценностей является вектором преодоления проблем общества.

Ключевые слова: нравственность, ценности личности, нравственные ценности, ценностные ориентации, аномия.

Экономические преобразования в стране – переход к рыночным отношениям – привели к кардинальным изменениям в духовно-нравственной сфере общества, сказались на психологическом состоянии людей и пересмотре прежней системы ценностей. Наблюдаемое в социуме игнорирование, чаще молодежью, системы социальных ценностей является следствием происходящих кризисных явлений, требующих от индивидов изменений привычных поведенческих реакций в ином экономическом пространстве, и отражением переходного состояния общественного сознания. Такие состояния представляют «различные виды нарушений в ценностно-нормативной системе общества», в научной литературе они обозначены термином «социальная аномия» (Э. Дюркгейм) и отражают негативные нравственные характеристики, нигилизм – отрицание общепринятых ценностей: культуры, моральных норм, идеалов. Термин «психологическая аномия» определяет состояние сознания индивида, при котором ослабевает действие морали в индивидуальной структуре мотивации и поведения.

Актуальными исследованиями настоящего времени являются изучение социально-психологических феноменов и их трансформаций в условиях социально-экономических изменений в российском обществе (А. Л. Журавлев, А. В. Карпов, В. А. Ядов). Откликом на современные реалии становится обращение к проблемам духовности (В. Д. Шадриков), нравственности (В. В. Знаков, Л. М. Попов), достоинства (Н. С. Пряжников) и в общей и в отраслевой психологии (экономической, организационной психологии, психологии труда, др.). Особую значимость приобретает задача поиска и построения системы детерминант этического поведения личности [5].

Пренебрежение нравственными ценностями установлено в исследованиях этических проблем экономической активности с участием руководителей, в которых показано, что значительная часть представителей российского бизнеса разделяет распространенный миф о несовместимости этики и бизнеса [2]. Низкий уровень этики и нравственные конфликты характеризуют отношения во внешней и внутренней среде организации. В отношениях с деловыми партнерами они представлены невыполнением обязательств, нечестностью осуществления сделок. Клиенты поступают неэтично, «нарушая договоренности о выборе продукции и сроках оплаты»; конкуренты – «переманивая клиентов и квалифицированные кадры», искажая «информацию о конкурентном продукте»; государственные структуры – «вводя в действие задним числом нормативные документы». Во внутренней среде организации отмечаются деформации отношений участников организации. Этические проблемы присутствуют во взаимоотношениях управленцев с подчиненными, которые обусловлены стилем руководства (руководитель «сталкивает лбами» подразделения, не допускает к принятию решений и к информации, «зажимает квалифицированных работников», допускает противоречия в постановке целей перед подчиненными), недооценкой труда (меньшие выплаты от обещанных, отказ в заслуженном материальном поощрении и повышении заработной платы, отказ в

должностном повышении, в ротации, в совмещении, изменение критериев оценки работы после ее выполнения, незаслуженные отзывы, моральная недооценка трудовых заслуг), деловым этикетом (грубость, хамство, психологическое давление, «выдавливание» из проекта в момент завершения разработки, «выдавливание» из организации или подразделения, использование сотрудников для обмана клиента, протекционизм, сексуальные домогательства). Н. С. Пряжников, рассуждая о проблемах человеческого достоинства в современных условиях, называет проблему увеличения распространения «технократического мышления» в современном производстве. Такой технократический человек лишен совести, эмпатии, сострадания, но нацелен на выполнение задачи любыми средствами [6].

Для аномии свойственно утверждение и распространение в обществе в качестве привычных социальных норм правового нигилизма (отрицательное или равнодушное отношение к правовым нормам, циничное и безответственное отношения к закону и игнорирование правовой морали), представленного в коррупции. "Россия – страна правового нигилизма, таким уровнем пренебрежения к праву не может похвастаться ни одна европейская страна. Борьба с коррупцией должна превратиться в национальную программу", – заявил Медведев (2008). Как указывает В. И. Гойман, выражением пренебрежительного отношения к праву является «наличие у должностных лиц и граждан установки на достижение социально значимых результатов не правовыми средствами или предельно минимальное их использование в практической деятельности, характеризующееся отсутствием солидарности с правовыми предписаниями или исполнением (соблюдением) их исключительно под угрозой принуждения, либо вследствие корыстных побуждений» [1].

В результатах исследований ценностных ориентаций российских руководителей (менеджеров) и сотрудников организаций (1991-1995 гг.) отмечено устойчивое падение роли ценностей «власть закона», «социальный прогресс», «человеческое достоинство» и неуклонное повышение значимости

характеристик поведения и ценностей – «ловкий», «амбициозный», «предприимчивый», «деньги», «признание» (А. Занковский) [10].

Результаты выполненного исследования (Н. Н. Актуганова, Н. Г. Терещенко) ценностных установок в профессиональной деятельности руководителей демонстрируют в структуре ценностей тенденцию к возможным нарушениям норм права для исследуемых выборок руководителей [8].

Приметой для эпохи преобразований и потрясений является идея авантюризма как обладание талантом хорошо устраиваться (подстраиваться под конъюнктуру труда), которая особенно популярна среди самоопределяющейся молодежи. Она поддерживается средствами массовой информации и книжного рынка, в частности, В. А. Поляков в книге «Технология карьеры» указывает на следующие главные цели: «добиться высокого положения в обществе», «добиться высокого дохода». Культивируется идея о том, что «востребованность» на рынке труда является эквивалентом «общественной полезности». Что касается творческих и высококвалифицированных специалистов, то сейчас не их время, так как они эффективно работают именно в стабильных экономических условиях.

Главным смыслом людей становятся деньги (приобретаемые на них блага), они выступают средством повышения чувства собственного достоинства. Возросшая актуальность материальных ценностей продемонстрирована исследованиями ценностных ориентаций (В. А. Хашченко, А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко, Н. В. Гарипова, Н. Н. Актуганова, Н. Г. Терещенко), выполненными в разные годы десятилетий, относящихся к реализации экономической модели реформы, начатой в январе 1992 г. С материальным благосостоянием большинство россиян связывают понятие «успех». В опросе Всероссийского центра изучения общественного мнения (2013 г.) 26% респондентов назвали успешным того, кто всего добился в жизни, 26% – живущего в достатке, для 10% критерием успеха отмечена хорошая работа.

Распространенной среди российских граждан девиацией является правовой инфантилизм (низкий уровень правосознания как результат низкой образовательной культуры), который не позволяет населению полноценно ориентироваться в правовой среде. Выборочные опросы (М. Буторин, 2003 г.) среди различных социальных групп подтвердили, что горожане и селяне имеют смутное представление о своих правах и способах их отстаивания. Причины видятся в том, что в России еще не принята идея приоритета прав человека. Кроме этого человек поставлен в условия зависимости реализации его собственных прав от чиновника, который позволяет либо не позволяет данную реализацию. По меткому замечанию Д. А. Леонтьева в докладе на Саммите психологов (2015 г.), «в нашем конкретном обществе мы все являемся «социальными инвалидами», «у нас у всех плохо функционируют инструменты увеличения наших возможностей за счет социальных институтов, так как социальные институты у нас в стране не работают». Ученый проводит аналогию между телом и обществом. Также как тело для достижения цели создает систему «функциональных органов» (В. П. Зинченко), расширяющих его возможности, общество создает «функциональные органы» – инструменты, институты – расширяющие наши возможности в нем [3]. В качестве иллюстрации возрастающей роли ресурсов личности в условиях дефицита социальных инструментов приводится аналогия с физической инвалидностью. На фоне дефицита телесных ресурсов для достижения цели нагрузка на личность увеличивается, и возможности адаптации в большей степени начинают зависеть от индивидуальных решений личности.

В обществе отмечается «непрестижность» нравственного поведения, толерантность к асоциальным формам, коварство, цинизм, агрессивность, дискриминация. Представленный в исследовании (Ю. В. Морозюк, 2002) результат отражает Российскую действительность: 10% людей никогда не совершают краж, 10% крадут при каждом удобном случае, 80% крадут, если им предоставляется благоприятная возможность.

Дискриминация присутствует в ситуациях приема на работу. В анкетах и интервью для поступающих на работу присутствуют дискриминационные вопросы. Например, вопросы о месте рождения и требование фотографии не имеют никакого отношения к способностям и компетенциям.

В обществе (в том числе на самых высоких уровнях) наблюдается цинизм в отношении людей старших возрастных групп, воспринимаемых молодыми как обуза. Например, часто дискутируется тема повышения пенсионного возраста в условиях отсутствия в государстве гарантий трудовой занятости и наличия проявлений возрастной дискриминации при приеме на работу (объявления работодателей свидетельствуют о предпочтениях опытных работников не старше 35 лет), мобинга, «выдавливания» возрастного сотрудника. В условиях нарастающей тенденции старения общества рынок труда стареет, тем не менее, отмечается стремление работодателей принимать более молодых сотрудников (более дешевых) и использовать наступление пенсионного возраста как формальный повод, для того чтобы расстаться с человеком.

Причиной может являться насаждаемый в обществе культ молодости, подогреваемый стереотипными представлениями о немолодом сотруднике и не имеющий научных обоснований [7]. В частности, результаты мета-анализа рейтингов эффективности труда свидетельствуют, что эксперты-сотрудники моложе 34 лет оценивали молодых коллег более высокими рейтингами, чем сотрудника 55 или более лет (Finkelstein, Burke & Raju, 1995) [9].

Другой причиной является существующая в нашем обществе традиционно низкая оценка человека как личности. Равнодушие к человеческой личности Э. Фромм считает главнейшим показателем болезни общества.

Дискриминация молодежи при приеме на работу проявляется в требовании работодателем опыта в должности, эквивалентом которого выступает стаж работы, а не компетенции вследствие полученного образования. Такая трудовая занятость (по образованию) согласно

Конституции не гарантируется государством, так как труд свободен, то есть государство допускает не использование компетенций граждан собственного государства [4].

С интеллектуальным и нравственным богатством личности коррелируют такие позитивные нравственные характеристики, как эмпатия, толерантность, сострадание, но они не столь очевидны сейчас в массовом общественном сознании, хотя и присутствуют, о чем свидетельствуют выполненные исследования и обзоры.

В этих условиях чувство самооценности человека жестоко страдает и выступает причиной стресса, эмоционального выгорания (В. Е. Орел), а также глубочайшего и опасного кризиса личности периода профессионализации – кризиса нереализованности (Р. А. Ахмеров), который, по мнению Э. Фромма, является главной причиной неврозов многих взрослых людей. Среди причин, приводящих к данному кризису, называются (по Э. Ф. Зееру) объективные социально-экономические условия – в частности, условия, приводящие к потере трудовой занятости.

В этих условиях возможности для самореализации человека минимальные. Отсутствие возможностей самореализации ведет к переоценке ценностей и созданию собственных этических ориентиров, которые являются наиболее характерным механизмом для формирования индивидуально-психологической характеристики – циничности, компонента этического строя личности (Л. М. Попов, П. Н. Устин). Временный и ситуативный характер проявления характеристики выступает формой психологической защиты человека, позволяющей минимизировать рассогласование между внутренней и внешней картиной мира. Истоки такого цинизма находятся в разочаровании человека в окружающем мире. По мнению А. Маслоу, метапатологии – психические расстройства, такие как, например, цинизм, депрессия, апатия – развиваются в результате фрустрации метапотребностей или метаценностей (истина, добро, справедливость, совершенство).

Не все социальные и психологические проблемы, проявления социальной и психологической аномии, рассмотрены в статье, список может быть, безусловно, продолжен такими следствиями как: кризис идентичности, дезориентация в выборе жизненного пути, организационные дисфункции и патологии, снижение социального статуса семьи, девальвация образования, и прочее. Обобщение представленных исследований позволяет, тем не менее, заключить, что развитие явлений характерных для социальной и психологической аномии наряду с неблагоприятными показателями жизни представляет угрозу вполне возможной перспективе социальной и личностной деградации существенной части социума. Общество вынуждено реагировать на указанные проблемы, в том числе и психологическими практиками (психологическое консультирование, социальная реклама), и формирование аксиологии должно стать ведущим приоритетом государственной политики.

Реинтеграция социокультурных ценностей является вектором преодоления многочисленных общественных проблем. Важнейшим условием для ее обеспечения выступает общественно-исторический запрос на нравственность в менеджменте, организационном поведении, бизнесе и др. Необходимые условия также состоят в обеспечении равных возможностей по доступу к образованию и культурным ценностям (психология, право, педагогика должны стать также обязательными и приоритетными). Оптимизирующими мероприятиями могут стать принятие этических кодексов и введение комитетов по этике (обязательных для организаций), формирование соответствующей мотивации и компетенций средствами обучения и воспитания, через введение в образование соответствующих дисциплин (этики и психологии бизнеса, профессиональной этики и психологии как ее раздела и др.). Необходимо стимулировать организации к внедрению в практику ее работы эффективной программы, содержанием которой являются правила и процедуры соблюдения организацией и ее работниками нравственных и юридических норм, а также мер по надзору за

их выполнением. Стимулировать организации к созданию психологически комфортной среды в организации, установлению «человеческих отношений» в организациях, производстве, бизнесе, к обязательному наличию психологической практики в организации (действующей психологической службы). Необходимым является обязательный контроль над бизнесом со стороны государственных органов и общественности (например, наличие профсоюза должно быть обязательным для разрешения ведения деятельности), который позволил бы прийти организации к пониманию экономической нецелесообразности нарушения этических норм.

Литература

1. Гойман В.И. Правовой нигилизм: пути преодоления // Советская юстиция. – №9. – 1990. – С.3-7.
2. Журавлев А.Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – М.: Институт психологии РАН, 2003. – 436 с.
3. Зинченко В.П. Психологическая педагогика. Материалы к курсу лекций. Живое знание. – Самара: Самарский дом печати, 1998. – 296 с.
4. Конституция Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2011. – 32 с.
5. Попов Л.М. Добро и зло в психологии человека / Л.М. Попов, А.П. Кашин, Т.Я. Старшинова. – Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 2000. – 176 с.
6. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
7. Султанова З. Что несет культ молодости // Вечерние Челны. – №4. – 23 января 2008. – С. 13.
8. Терещенко Н. Г. Ценности руководителей организации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. – № 2 (15). – С. 268-271.
9. Шульц Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

10. Zankovsky A. Economic reforms in Russia and their impact on the value system of Russian managers // Human Factors in Organizational Design and Management, Co., U.S.A., July 31 – August 3, 1996. Amsterdam: Elsevier / Norm Holland, 1996. – P. 613-618.

Tereshchenko N.G., candidate of psychological sciences, assistant professor, Kazan Innovation University VG Timiryasova, Naberezhnye Chelny (Russia).

VALUES OF PERSONALITY IN TIMES OF CRISIS IN SOCIETY

Abstract. The article is devoted to one of the actual problems of the modern period of Russian Society – the problem of the transformation of the values. The main content presents a review of research results that illustrate the change of the values as an aspect of social change. The fall of the importance of traditional values and disturbances in the value-regulatory system of society (anomie) is a serious concern. It is stated that the reintegration of the sociocultural values is a vector of overcoming the problems of society.

Keywords: Morals, values of personality, moral values, value orientations, anomie.