

Вейсова В.Э.

УДК 008: 316.752

ЦЕННОСТИ И ИХ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

***Аннотация.** В статье обосновывается роль ценностей в структуре и содержании профессиональной культуры личности, излагается авторское толкование ценностей профессиональной деятельности. Показано, что ценности профессиональной деятельности выступают в качестве призмы, сквозь которую преломляются требования к работнику в силу соответствующей специфики его профессии. Эта специфика выражается в системе знаний, умений, навыков, способностей, а также в дополнительных требованиях к его социально-нравственному развитию, не являющихся эквивалентами требований общих, так и в иной расстановке социально-нравственных ориентаций в сознании индивида деятельности.*

***Ключевые слова:** культура, профессиональная культура, профессия, профессиональная группа.*

***Анотація.** У статті обґрунтовується роль цінностей у структурі та змісті професійної культури особистості, викладається авторське тлумачення цінностей професійної діяльності. Показано, що цінності професійної діяльності виступають в якості призми, крізь яку преломлюються вимоги до працівника чинності відповідної специфіки його професії. Ця специфіка виражається в системі знань, умінь, навичок, здібностей, а також у додаткових вимогах до його соціально - моральному розвитку, які не є еквівалентами вимог загальних, так і в іншій розстановці соціально-моральних орієнтацій у свідомості індивіда діяльності.*

***Ключові слова:** культура, професійна культура, професія, професійна група.*

***Summary.** The article explains the role of values in the structure and content of the professional culture of the individual, the author sets out the interpretation of the values of professional activity. It is shown that the values of professional activity act as a prism through which to refract the requirements to the employee by virtue of the relevant specifics of his profession. This specificity is reflected in the system of knowledge, skills, abilities, as well as additional requirements to its social and moral development, is not equivalent to the requirements of the general, and in particular the balance of social and moral orientations in the mind of the individual activities. Formulated the following functions in the system of values of professional culture: the motivation, orientation, regulatory, tool, integration, compensatory, control. The conclusions of the article noted that the transformation of Ukrainian social system actualizes the problem of harmonization in the individual employee's professionalism and values, values consistent with the aims and objectives of the progress of society, socio-cultural development of the individual.*

***Key words:** culture, profession, professional culture, professional group.*

Проблема ценностей и ценностных ориентаций в условиях современной Украины – это часть проблемы социокультурных трансформаций нашего общества. Ценности, вплетенные в социальную ткань общественных отношений, в профессиональную культуру работника могут рассматриваться как важная составляющая культурных изменений украинского социума в целом, профессиональной подготовки современного поколения молодежи, в частности. Жизнь убеждает в том, что самая высокая профессиональная подготовка не дает нужных результатов, если не базируется на прочном фундаменте ценностей: высокой профессиональной этике, традициях трудолюбия, ответственности и т.п.

В настоящее время в украинском обществе существует потребность обеспечения в профессиональной подготовке и деятельности специалиста. Согласования, с одной стороны, профессионализма работника, а с другой – его социокультурного развития. Вступление в профессиональную деятельность поколения людей, которому свойственно рассогласование указанных выше составляющих его подготовки, потенциально, да и реально, как показывает анализ проблемы, влечет серьезные социально-экономические, правовые, нравственные издержки. Преодоление этих издержек в известной мере связано с необходимостью использования и реализации в системе образовательной деятельности, СМИ и т.д. потенциала ценностей и ценностных ориентаций.

Актуальность данной темы связана и с тем, что в период радикальных изменений происходит не только кризис прежних ценностей, в том числе и в сфере трудовой профессиональной деятельности, но и качественно изменяется их роль в социокультурной эволюции общества. Новая иерархия ценностей, которая постепенно формируется, призвана обрести функцию «встроенных» магнитов в сфере профессиональной деятельности, способствовать выведению из этой деятельности целого ряда негативных явлений, направлять социокультурное развитие профессиональных групп и отдельных работников в новое качественное состояние, отвечающее требованиям времени.

Это новое состояние человеческого капитала ценностно ориентированное на труд ради самореализации, уважения и авторитета среди своих близких, а также профессиональных сообществ может стать основой подъема Украины, личного и общественного блага.

Все это выводит проблему ценностей и ценностных ориентаций в ряд актуальных научно-познавательных проблем, побуждает исследовать их роль в формировании и развитии профессиональной культуры личности.

Проблема ценностей и их роли в обществе, разнообразной деятельности вызвала интерес еще в глубокой древности. Разные исторические эпохи по-разному декларировали не только системное и приоритетное определение тех или иных ценностей, а и механизм их формирования.

Исследователи считают, что впервые понятие «ценности» было выдвинуто на передний план в логике и в метафизике Г. Лотце. Значительный вклад в развитие учения о ценностях внесли М. Вебер, Э. Дюркгейм,

М. Хайдеггер, Н. Бердяев, П. Сорокин, Т. Парсонс, Г. Риккерт, Н. Шелер, З. Фрейд, Г. Алмонд, С. Верба, Дж. Ролз и др.

В числе российских авторов, занимающихся указанной проблематикой, следует назвать: Т. Алексею, С. Анисимова, Ю. Борода, Д. Буеву, Г. Выжлецова, А. Здравомыслова, Г. Дилигенского, А. Соловьева, Р. Ремисова, П. Смирнова; в украинской науке – В. Андрущенко, А. Губерского, Е. Гансова, А. Колодий, С. Крымского, М. Михальченко, В. Оссовского, Ю. Павленко, А. Ручка, Ф. Семенченко, В. Храмова и др. Исследователи отмечают, что под влиянием экономических, политических, социальных и культурных факторов, доминирующее положение в ценностном сознании украинцев занимают витальные ценности, без достижения или реализации которых, трудно надеяться на существенные изменения в структуре невитальных, особенно гражданских и демократических ценностей.

Целью настоящей статьи является осуществление попытки социокультурного анализа подходов к определению понятия «ценности», выявление роли ценностей в профессиональной культуре личности.

Переходя к изложению основной части статьи отметим, что несмотря на то, что понятие «ценность» уже достаточно давно выступает предметом исследования разных наук – психологии, социологии, политологии, философии, культурологии – сегодня единого подхода к данному понятию не выработано. Поэтому, как и ранее, актуально звучат слова Н. О. Лосского: «Одни выводят ценностный аспект мира из индивидуально-психических переживаний, другие – из непсихических факторов; одни считают ценности субъективными, другие настаивают на существовании также и абсолютных ценностей; одни говорят, что ценность есть отношение, другие – что ценность есть качество; одни считают ценности идеальными, другие – реальными, третьи – не идеальными, но и не реальными» [6, с. 225].

В работах Э. Дюркгейма ценности рассматриваются как элемент функционирующей социальной системы. Он предпринял попытку сравнить содержание доминирующих ценностных представлений с типом социальной системы в целом. По Э. Дюркгейму, ценности – это идеалы, «коллективные представления», которые являются главными «двигателями» поведения человека и за которыми стоят реальные и действующие коллективные силы. На великих ценностных идеалах формируются и основываются цивилизации [2, с. 298–300]. Автор «коллективных представлений», ценностей-идеалов, с точки зрения Э. Дюркгейма, является само общество, которое воплощает в них способ структурной организации совместной деятельности людей.

Ценности являются фактором устойчивого и нормального функционирования социального организма [3, с. 592–593].

Т. Парсонс рассматривает ценности как высшие принципы, на основе которых поддерживается согласие как в малых социальных группах, так и в обществе в целом. Ценности, которые характеризуются как «неэмпирические объекты», вызывающие благоговейное отношение, почтение, уважение – в этой связи берутся, главным образом, ценности морально-религиозного порядка – придают соответствующие качества моральным нормам, которые к ним апеллируют, придавая им общеобязательную значимость. Ценности, по Т. Парсонсу, являются продуктом культуры, культурной традицией, «это общепринятые представления о желаемом типе социальной системы, прежде всего об обществе в представлении его членов» [8, с. 18].

Одним из типовых определений ценности можно, на наш взгляд, считать определение, которое было предложено А. А. Ручкой: «Ценность является материальным или идеальным предметом, который имеет известную жизненную значимость для данного социального субъекта, т.е. способен удовлетворять его потребности и интересы» [9, с. 132], подобной точки зрения придерживается В. Оссовский [7, с. 49], Л. Юлдашев [12, с.148].

Для нас представляет интерес суждение о ценностях У. Томаса и Ф. Знанецкого. Они пишут о ценностях как более или менее выявленных правилах поведения, при помощи которых группа сохраняет, регулирует и распространяет соответствующие типы действий своих членов. Правила поведения (социальные нормы) как социальные ценности У. Томас и Ф. Знанецкий рассматривают эти нормы не как элементы внутренней духовной структуры личности, а как внешние по отношению к индивидам явления, которые имеют обязательный характер и известное «эмпирическое содержание и значение» [11, с. 343–347].

Выдающийся социолог XX века П. Сорокин, подчеркивая роль ценностей в жизни общества писал: «1) Без культурных или надорганических ценностей» человеческое взаимодействие было бы чисто биофизическим, а не социальным явлением.... 2) Если в своем рассмотрении социальных взаимодействий мы исключим все культурные ценности, очень мало что останется для изучения, разве что различные физические структуры и движения, которые являются предметом изучения биологии или физики....

3) Без включения культурного элемента – значений, ценностей и норм – мы не могли бы изучать даже нормы, регулирующие взаимодействия между индивидами и составляющие... суть любых социальных институтов или организаций» [10, с. 219].

Подводя итог изложенному выше, можно сделать следующие выводы. Ценности – это совокупность идей и соответствующих им социально- политических, социокультурных и психологических образований, определяющих целеполагание, выбор средств и методов деятельности, степень последовательности их реализации и применения на практике. Это значение известных предметов, явлений, процессов для человека, социальных групп, общества в целом. Ценностью для человека является все, что имеет для него определенную значимость, личностный или общественный смысл. Значение для человека качественных характеристик предметов и явлений может быть не только положительным, поэтому говорят о ценности или неценности.

Ценности задают предпочтения человека, социальной группы по принципу «допустимо – недопустимо», «хорошо – плохо», «полезно – вредно» и т.п. Они живут «самостоятельной» жизнью в виде идей, заповедей, мудростей, общих норм, стандартов, критериев, которым человек, социальная группа следуют в своей жизни.

Как полезность, ценность является объектом интереса. Благодаря этому базовые ценности (жизнь человека, благо общества, социальный мир, свобода, справедливость, красота, счастье и т.п.) способны охватить максимальное число интересов. Без интереса ценности не обладают практическим значением. Ценностям свойственна большая устойчивость и определенность, чем интересам, которые могут видоизменяться в весьма широких параметрах.

Социальные ценности, которые отражаются в сознании сквозь призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в социокультурную структуру личности в форме личностных ценностей. Каждому человеку свойственна индивидуальная совокупность личностных ценностей. Как правило, для них характерна высокая осознанность, они отображаются в сознании в форме ценностных ориентаций. Ценностная ориентация – это избирательное отношение человека к материальным и духовным ценностям, это совокупность его установок, убеждений, предпочтений, выражаемых в поведении. В ней переплетаются и когнитивные, и эмоциональные, и волевые компоненты психической сферы человека, регулирующие его действия, поступки, поведение. Содержательное наполнение этих компонентов – политические, мировоззренческие, нравственные убеждения, принципы, глубокие и постоянные привязанности.

Ценностные ориентации в структуре личности занимают одно из ведущих мест, особенно – в мотивационной сфере. Поэтому они играют роль регуляторов поведения, в т. ч. профессионального. На их основе субъект приступает к активному действию, полезному для него в данный момент, воздерживается от бесполезных и тормозит вредные для него действия, т. е. регулирует действия, и в итоге – деятельность. Отметим также, что ценностная ориентация есть не только у человека как личности, но и группы.

А. Г. Здравомыслов, анализируя роль ценностных ориентаций личности, пишет, что они определяют направленность воли, внимания, интеллекта. Механизм их действия связан с разрешением конфликтов и противоречий в мотивационной сфере личности. В наиболее общей форме этот механизм выражается в борьбе между долгом и желанием, мотивов нравственного и утилитарного порядка [2, с. 203].

Одной из разновидностей социальных ценностей являются ценности профессиональной деятельности. Это – обособившаяся в ходе исторического процесса благодаря разделению труда, возникновению профессий и духовному развитию совокупность идей, представлений и соответствующих им социокультурных образований, определяющая целеполагание, поведение, технологии профессиональной деятельности и позволяющая оценивать их соответствие интересам общества, профессиональной группы, отдельного работника. Это также нормативные представления, которые выражают позитивную и негативную значимость явлений, идей, установок профессиональной деятельности с точки зрения их соответствия общественным, групповым, личностным интересам.

К базовым ценностям профессиональной деятельности относятся – профессиональная компетентность, профессиональный долг, профессиональное новаторство и творчество, профессиональная надежность, профессиональная ответственность, профессиональная честь, профессиональное достоинство и др. Эти ценности применительно к конкретной профессии (профессиональной группе) содержат определенный набор требований к знаниям, умениям, способностям работника, его гражданскому, этическому, эстетическому развитию. Так, например, профессиональная компетентность инженера-строителя, педагога, микробиолога в содержательном плане будет существенно различаться. В то же время, однотипные профессии могут содержать схожие компоненты, необходимые для того, чтобы представители данного типа профессии отвечали требованиям ценности «профессиональная компетентность».

Исследователи, в соответствии с различными разновидностями объективных систем выделяют пять типов профессий.

1. «Человек – (живая) природа». Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Например, агроном, зоотехник, микробиолог и т. п.
2. «Человек – техника (и неживая природа)». Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда (инженер-механик, инженер-электрик, инженер-технолог общественного питания и т. п.).
3. «Человек – человек». Предметом интереса, обслуживания в данном случае являются люди, группы людей, сообщества (врач, педагог, политик, инженер-организатор производства и т. п.).
4. «Человек – знаковая система». Предметом деятельности выступают естественные и искусственные языки, условные знаки, цифры, формулы (программист, математик, языковед, чертежник-картограф и т. п.).
5. «Человек – художественный образ». Представителей этого типа профессий занимает явления и факты художественного отображения действительности (художник-декоратор, художник-реставратор, настраивщик музыкальных инструментов, актер и т. п.) [5, с. 52–53].

Следование на практике рассматриваемой нами ценности «профессиональная компетентность» представителями различных типов профессий требует от их субъектов различных профессиональных знаний, умений, навыков. Проиллюстрируем это на примере двух типов профессий:

1) «человек – техника» и 2) «человек – человек». Профессионал первого типа профессии должен иметь кругозор в области естественно-научного знания и, прежде всего, по физике, химии, математике и сопряженными с ними областями. Важно досконально знать устройство и функции применяемых приборов, машин, инструментов. Нужно уметь разбираться в чертежах и схемах, читать их, что называется «с листа». Требуются: эмоциональная сдержанность, устойчивость в чрезвычайных ситуациях, повышенное чувство ответственности, поскольку человек на рабочем месте часто располагает мощными техническими

средствами, в результате цена ошибки, безответственности очень возрастает. При работе с техникой требуется дисциплинированность, собранность, решительность в сложных, нестандартных ситуациях.

Профессионализм работников профессии типа «человек – человек» связан, прежде всего, со способностями приобщения широких слоев населения к освоению культурных ценностей, с осуществлением образовательной и культурно-просветительной деятельности, обеспечением гражданских прав, борьбой с преступлениями разного рода.

Представители профессий этого типа должны уметь учить и воспитывать людей, лечить, осуществлять полезные действия по обслуживанию различных потребностей людей.

Профессионал – будь то педагог, врач, психолог или инспектор милиции по делам несовершеннолетних – должен иметь широкий кругозор в области гуманитарного знания. Важными качествами специалистов рассматриваемой сферы являются душеведческая направленность ума, наблюдательность к проявлениям чувств и характера человека, умение мысленно смоделировать его внутренний мир, а не приписать ему свой собственный или иной, знакомый по опыту или по газетам [5, с. 171–181].

Профессиональная мораль, составляющими которой являются такие ценности как профессиональный долг, профессиональная честь, профессиональное достоинство и другие, в каждом из названном выше типе профессий также имеет свою специфику, которая порождается спецификой деятельности.

Таким образом, ценности профессиональной деятельности выступают в качестве призмы, сквозь которую преломляются требования к работнику в силу соответствующей специфики его профессии. Эта специфика выражается в системе знаний, умений, навыков, способностей работника, а также в дополнительных требованиях к его социально-нравственному развитию, не являющихся эквивалентами требований общих, так и в иной расстановке социально-нравственных ориентаций в сознании индивида деятельности.

Переходя к выяснению роли ценностей в содержании профессиональной культуры личности работника, дадим определение профессиональной культуры. С точки зрения автора, профессиональная культура – это системное качество, характеризующее уровень социально- профессионального развития работника в любой сфере общественного разделения труда, меру и способ реализации его сущностных сил в процессе профессиональной деятельности и ее результатах. В структуре профессиональной культуры можно выделить две группы компонентов, характеризующие ее духовную и деятельностно-поведенческую стороны. Духовная сторона есть диалектическое единство профессионально- идеологического и психологического компонентов. Деятельностно- поведенческая сторона включает профессионально целесообразные способы деятельности и культуру поведения.

Итак, какую же роль играют ценности в процессе формирования и функционирования профессиональной культуры? Попробуем изложить эти связи посредством формулирования функций ценностей и их влияния на указанные выше две стороны профессиональной культуры.

Прежде всего, ценности выполняют мотивационную функцию, играют существенную роль в формировании личностной мотивационной структуры профессиональной деятельности и культуры работника, они мотивируют отношение к труду, профессиональные действия и поступки.

Во-вторых, ориентационная функция, т.е. ценности являются высшим критерием для ориентации в сфере избранной профессии, своеобразной опорой для личностного профессионального самоопределения. Они нацеливают работника профессиональной группы на постоянное, с учетом изменяющихся требований к профессии, интеллектуальное развитие, на обогащение профессионально значимых сторон этической и эстетической образованности и воспитанности, совершенствование духовных умений и навыков.

Ориентация и следование ценностям, на наш взгляд, влияет на развитие духовности человека – глубинной сути человека как родового существа. Этот аспект рассматриваемой функции имеет особую актуальность в условиях современного украинского общества, когда требуется восстановление фильтров, отделяющих нравственно-профессиональное поведение от суррогатов. Анализ социально- профессиональных отношений позволяет говорить о том, что сегодня от работников всех профессий требуется существенно более высокий уровень гражданской и нравственно- эстетической позиции, способности к сопереживанию, состраданию и милосердию.

В-третьих, регулятивная функция, которая выражается в регулировании:

а) отношений личности, профессиональной группы к обществу в целом или отдельным его составляющим, с которыми субъекты деятельности взаимодействуют;

б) отношения к самому процессу деятельности;

в) отношения к другим участникам данного вида профессиональной деятельности.

В-четвертых, инструментальная функция. Ценности помогают субъекту профессиональной деятельности в выборе наиболее оптимальных с точки зрения эффективности, безопасности, социально- нравственных последствий технологий, способов, процедур деятельности. Ценностные ориентации содействуют переводу идей, нравственно-эстетических императивов на язык технологий, способствуют сохранению, регулированию и распространению профессионально значимых действий членов профессиональной группы.

В-пятых, интеграционная функция. Реализация ценностей способствует соединению узкоспециализированных знаний, профессиональной подготовки с духовными потенциями человека, профессиональной этикой, трудолюбием, ответственностью, усердием.

Данная функция выражается также в том, что ценности могут позитивно влиять на сплочение, интеграцию данной профессиональной группы. Этот аспект интеграционной функции важен для деятельности и реализации профессиональной культуры работников всех профессий. Но особое значение имеет для профессиональных групп, связанных с педагогической, врачебной, политической, военной и т.п. деятельностью.

В-шестых, компенсаторная функция. Ценности могут компенсировать в отдельных ситуациях определенную нехватку собственно профессионального мастерства и тем самым способствовать выполнению социально значимой задачи, поставленной перед профессиональной группой. Например, такие ценности как любовь к Родине, воинский долг, профессиональная честь и профессиональное достоинство, ставшие органической частью мировоззрения, убеждений, могут побуждать человека к проявлению мужества и героизма, являющимися, на наш взгляд, признаками профессиональной культуры. Поведение и действия в экстремальных условиях – активность профессиональных пожарных и спасателей в условиях стихийных бедствий и т.п. – являются подтверждением этому.

Наконец, в-седьмых, контрольная функция. Ценности служат основой выработки стандартов оценки, профессиональной культуры, выявления уровня развития ее составляющих.

Таким образом, ценности в целом и ценности профессиональной деятельности оказывают многостороннее воздействие на профессиональную культуру личности.

Выводы

1. Ценность – это субъективная значимость для личности или группы свойств и качеств предмета, явления в конкретной ситуации. Это набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни. Значение для человека свойств и качественных характеристик предметов и явлений может быть не только положительным, поэтому говорят о ценности или неценности.
2. Мир ценностей сложен, многолик, неоднороден. Можно говорить о художественных, экзистенциальных (составляющих смысл жизни), нравственных, правовых, политических, эстетических, религиозных ценностях.
3. Одной из разновидностей социальных ценностей являются ценности профессиональной деятельности, которые представляют собой совокупность идей, представлений и соответствующих им социокультурных образований, определяющие целеполагание, поведение, технологии деятельности определенной профессиональной группы, отдельного работника.
4. В содержании профессиональной культуры индивида, профессиональной группы ценности выполняют определенные функции: мотивационную, ориентационную, регулятивную, инструментальную, интеграционную, компенсаторную, контрольную.
5. Трансформация украинской социальной системы актуализирует проблему гармонизации в личности работника профессионализма и ценностей, ценностных ориентаций, соответствующих целям и задачам прогресса общества, социокультурному развитию человека.

Источники и литература:

1. Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Э. Дюркгейм. Социология, ее предмет, метод, предназначение: Пер. с фр. А. Б. Гофмана. – М.: Канон, 1995. – С. 298–300.
2. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.
3. Історія філософії. Словник / За зач. ред. В. І. Ярошевича. – К.: Знання України, 2005. – 1200 с.
4. Каган М. С. Философская теория ценностей / М. С. Каган. – Санкт-Петербург, ТОО ТК Петрополис, 1997. – 205 с.
5. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие / Е. А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
6. Лосский Н. О. Ценности и Бытие. Бог и Царство Божие как основа ценностей. Бог и мировое зло / Н. О. Лосский. – М.: Республика, 1994. – 383 с.
7. Оссовський В. Л. Методологічні проблеми соціологічного дослідження цінностей професійної діяльності / В. Л. Оссовський // Філософська думка. – 1986. - № 1. – С. 48–56.
8. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс: Пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева. – М.: Аспект - Пресс, 1998. – 270 с.
9. Ручка А. А. Ценностный поход в системе социологического знания / А. А. Ручка. – К.: Наукова думка, 1987. – 156 с.
10. 10. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. / П. Д. Сорокин // Общ. ред. А. Ю. Согоманова. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
11. Томас У. Методологические заметки / У. Томас, Ф. Знанецкий // Американская социологическая мысль. Тексты. – М.: Изд-во Московского университета, 1994. – С. 335–357.
12. Юлдашев Л. Г. Истории ценностей в социологии: Вчера и сегодня / Л. Г. Юлдашев // Социологические исследования. – 2001. - №8. – С. 148 – 152.