

УДК 316.752

Особенности формирования и структура профессиональных ценностных ориентаций

Владимиров Иван Андреевич

Аспирант,
кафедра философии и социального управления,
Московский государственный технологический университет «СТАНКИН»,
127994, Российская Федерация, Москва, Вадковский пер., 1;
e-mail: vladim.ivan@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается формирование профессиональных ценностных ориентаций и их структура. Современные условия требуют четкой системы профессиональных ценностей, которые влияют на поведение и эффективность специалистов. Основными компонентами ценностей являются осознание значимости работы и ее вклада в общественное благо, личное отношение к обязанностям, мотивация и внутренние установки. Первые профессиональные ценностные ориентации закладываются в детстве под влиянием семьи и воспитания, где важны примеры для подражания и профессиональные династии. Каждая профессиональная сфера требует специфических педагогических методик для формирования соответствующих ценностей. Структура профессиональных ценностных ориентаций включает три компонента: общее отношение к труду и профессии, карьерные ценностные ориентации и узкопрофессиональные ориентации, связанные с особенностями конкретной деятельности.

Для цитирования в научных исследованиях

Владимиров И.А. Особенности формирования и структура профессиональных ценностных ориентаций // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2024. Том 13. № 8А. С. 43-50.

Ключевые слова

Профессиональные ценностные ориентации, профессионализм, профессиональные ценности, ценностные ориентации, подготовка кадров, отношение к труду, профессиональная идентификация, карьера.

Введение

Современные социально-экономические условия требуют от специалиста наличия определенной системы показателей успешности и профессионализма в любой трудовой деятельности. Профессиональные ценностные ориентации являются фундаментальными элементами, которые определяют и направляют поведение специалиста. Без устойчивой базы профессиональных ценностей невозможно достигнуть настоящего профессионализма, так как именно они закладывают основу для высоких стандартов работы, личной и профессиональной этики, ответственности и постоянного стремления к совершенствованию [Брагина, 2016].

Профессиональные ценностные ориентации представляют собой наиболее фундаментальную характеристику личности специалиста, включающую сложную и многогранную систему отношений человека к основным ценностям своей профессии. Важным компонентом данной системы является готовность индивида реализоваться в профессиональной деятельности в соответствии с теми ценностями, которые считаются значимыми как для общества в целом, так и для личности в конкретной сфере профессиональной деятельности [Васильева, 2014].

Во-первых, профессиональные ценностные ориентации включают в себя осознание специалистом значимости своей работы и её вклада в общественное благо [Самойлик, 2016]. Он подразумевает понимание профессионалом того, каким образом его деятельность способна влиять на жизнь и благополучие других людей, а также как она способствует достижению общественных целей и идеалов.

Во-вторых, система ценностных ориентаций охватывает личное отношение специалиста к выполнению своих профессиональных обязанностей [Толеубекова, 2016]. Отношение выражается в стремлении к постоянному совершенствованию своих навыков и знаний, желание достигать высоких результатов и соответствовать профессиональным стандартам.

В-третьих, готовность реализовывать профессиональную деятельность в соответствии с ценностями предполагает наличие у специалиста определённой мотивации и внутренних установок [Ходусов, 2011]. Мотивация может основываться на личных убеждениях, внутренних моральных принципах или на стремлении к самореализации и достижению профессиональных высот.

Формирование профессиональных ценностных ориентаций

Профессиональные ценности и ценностные ориентации формируются на всём протяжении жизни человека и связаны с формированием общих жизненных ценностей с самого детства. Изначально ценности ребенка формируются на основе тех ценностей, которые преобладают в семье, и зависят от семейных отношений, воспитания и культурного уклада семьи. Обычно отношение семьи к подростку определяется устоявшимися семейными или родовыми традициями [Хижкина, 2007].

На данном этапе формируются и первоначальные профессиональных ценностных ориентаций, которые затрагивают общее представление о том, как следует относиться к труду. Семейные увещания, примеры родителей и близких создают основу для понимания важности и значимости труда, его места в человеческой жизни и общества в целом.

Особое место занимает процесс передачи профессиональных ценностей в рамках так называемых профессиональных династий. В этих семьях профессия передается из поколения в

поколение, что способствует более глубокому этапу закрепления профессиональных ценностей. Дети ещё в подростковом возрасте начинают погружаться в специализированную среду, которая формируется вокруг данной профессии. Им рассказываются семейные истории, подчас проводятся экскурсии на рабочие места родственников, и даже предлагается попробовать свои силы в той или иной деятельности. За счет этого личность с ранних лет идентифицирует себя с конкретной профессиональной группой. Одобрение и поддержка со стороны семьи усиливают это чувство и делают выбор профессии более осознанным и мотивированным.

Однако стоит отметить, что такая ситуация является редким исключением. У большинства подростков переходный возраст сопряжен не с закреплением в конкретной профессиональной сфере, а с поисками и выбором будущей профессии. Они еще не имеют четкого представления о том, чем хотели бы заниматься в жизни, и часто полагаются на советы педагогов, мнение друзей, а также на информацию, которую можно получить из различных источников – интернета, телевизора, литературы и т.д.

Формирование профессиональных ценностных ориентаций продолжается и в процессе получения высшего образования. Университеты создают условия для освоения профессиональной деятельности, предлагая теоретические знания и практические навыки. Однако профессиональные ценностные ориентации не должны ограничиваться только рамками учебного процесса. Важно формировать у студентов представления о морали, социальной значимости их будущей работы, ответственности перед обществом.

Высокая необходимость формирования таких ценностных ориентаций особенно остро ощущается в тех отраслях, где наблюдаются низкие заработные платы, неблагоприятные условия труда и низкий престиж профессии. В таких условиях, без надлежащей мотивации, выпускники могли бы легко отказаться от работы по специальности. Формирование стойких профессиональных ценностей помогает преодолеть эти барьеры и способствует удержанию квалифицированных специалистов в данных отраслях.

Опыт подготовки специалистов в различных сферах показывает, что профессиональные ценностные ориентации сильно различаются в зависимости от отрасли. Для каждой из них требуются специфические педагогические методики, направленные на формирование и закрепление этих ценностей [Владимиров, 2024]. Тем не менее, существуют и общие ценности, такие как ответственность, честность и добросовестность, которые проявляются в любой профессиональной деятельности, и их формирование также необходимо.

У молодых специалистов на рынке труда часто наблюдается отсутствие ответственного отношения к труду, что выражается в низкой производительности, непунктуальности и поверхностном подходе к задачам. Несмотря на это, они проявляют стремление к развитию в своей профессиональной сфере через постоянное обучение и освоение новых технологий. Также отмечается их отказ от долгосрочных трудовых отношений в пользу мобильности, разнообразия и избегания рутины, что ведет к предпочтению коротких контрактов и накоплению опыта в разных компаниях и проектах [Самойлик, 2017].

У них же всё чаще утрачивается идентификация с конкретными профессиональными группами, что означает отсутствие чётких профессиональных ориентиров для подражания. В современных условиях молодые люди, вступающие на рынок труда, сталкиваются с множеством возможностей и путей профессионального развития, однако часто не находят тех, кто мог бы стать образцом для следования [Попандопуло, 2023]. В результате такая ситуация

приводит к тому, что новые профессии и позиции не ассоциируются у них с чёткими нормами и ценностями, которыми руководствуются члены профессиональных сообществ.

Э. Шейн разработал концепцию карьерных ориентаций, также известных как карьерные якоря. Согласно этой концепции, у каждого человека есть определенные установки на то, что для него важно в профессиональной карьере. А мотивация к выполнению работы будет наиболее сильной, когда индивид занимается заданиями и функциями, соотносящимися с его ценностями [Schein, 1996].

Карьерные ориентации представляют собой систему диспозиций личности, социальных установок, ценностных ориентиров, интересов, мотивов, потребностей и прочих социально обусловленных побуждений к деятельности, как они проявляются в карьере. Данные ориентации направляют развитие карьеры личности и делают процесс устойчивым. Выявление карьерных якорей помогает людям осознать их истинные ценности и использовать их для осуществления наилучшего выбора в процессе построения и развития своей карьеры [Шевелева, 2020]. В результате Э.Шейном было определено 10 профессиональных (карьерных) ценностных ориентаций, которые характерны для любых сотрудников и отражают особенности их отношения к труду и профессии. Каждая из групп профессиональных ценностей оказывается доминирующей у различных профессиональных групп [Гузич, 2016].

Однако концепция Э.Шейна не позволяет проанализировать узкоспециализированные профессиональные ценностные ориентации, свойственные конкретным профессиям.

Например, в процессе подготовки менеджеров уделяется значительное внимание не только основным аспектам их образования, но и формированию компетентности по узкому кругу специализированных тем, что позволяет менеджерам углубленно изучать области, критически важные для их профессионального роста [Фатеев, 2014].

Особое место занимает и специфика работы с людьми. Управление коллективом требует не только знаний и умений, но и понимания тонкостей человеческих отношений, психологии и мотивации. Менеджер должен уметь эффективно взаимодействовать с сотрудниками, улаживать конфликты, мотивировать и вдохновлять свою команду. Важным аспектом здесь является ответственность за других людей, которая лежит на плечах руководителя, что формирует у менеджеров особые нравственно-профессиональные ценности [Шкиндер, 2011].

Подготовка специалистов для силовых ведомств требует совершенно другого подхода по формированию профессиональных ценностей. На занятиях курсанты не только осваивают профессиональные знания, но и учатся передавать важную информацию и выстраивать эффективные отношения в коллективе. Для развития коммуникативной культуры разрабатывается целый комплекс мероприятий: диалогическое взаимодействие, факультативный курс, тренинг по культуре речи и практико-ориентированная стажировка [Боровицкий, 2017].

При этом сам тип коммуникативного взаимодействия офицеров отличается от коммуникации работников других сфер. Коммуникация выступает как фактора успешного исполнения социальных функций офицеров, а также с целью выполнения заданий по поддержанию и сохранению общественного порядка и безопасности [Гузеев, 2020].

Тем самым система профессиональных ценностей офицеров, работников силовых ведомств включает в себя особый тип коммуникативного взаимодействия, связанные со спецификой службы.

Для работников же аграрной сферы в основу профессиональных ценностных ориентаций ложится система понимания особой значимости выполняемой ими работы, затрагивающие в том числе важность развития села в России. Работник аграрной сферы должен уважительно относиться к земле, любить животных, а также морально быть готовым жить в условиях села и работать в сжатые сроки из-за ненормированного сезонного графика работы [Васильева, 2014].

Тем самым можно заметить, что профессиональные ценности, свойственные конкретным профессиям, значительно отличаются. Работники должны быть подготовлены не только с точки зрения навыков и умений к специфике своей профессии, но и на уровне профессиональных ценностных ориентаций.

Структура профессиональных ценностных ориентаций

На основе проведённого анализа можно заключить, что структуры профессиональных ценностных ориентаций включают три ключевых компонента, которые взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга:

1. Общее отношение к труду и профессии.
2. Карьерные ценностные ориентации, свойственные всем работникам.
3. Узкопрофессиональные ценностные ориентации, связанные со спецификой профессиональной деятельности.

Первый компонент – это общее отношение к труду и профессии в системе ценностных ориентаций личности. Данный компонент отражает общее впечатление и восприятие человека в отношении работы, которую он выполняет, и профессии, которой он занимается. Стремление к достижению высоких результатов в своей области. При этом отсутствует желание трудоустраиваться, стремление открыть свой бизнес, заниматься фрилансом или стать самозанятым будет формироваться на данном уровне.

Второй компонент – это карьерные ценностные ориентации, свойственные всем сотрудникам. В основе данных ценностных ориентаций лежит концепция «якорных ценностей» Э.Шейна, в которой описываются базовые ценности и мотивационные факторы, свойственные работникам конкретной сферы. Примерами таких ценностей могут быть стремление к карьерному росту и профессиональному развитию, финансовое благополучие, стабильность и безопасность рабочего места, а также признание и уважение со стороны коллег и руководства. В основе карьерных ценностных ориентаций внимание акцентируется на универсальных аспектах, характеризующих профессиональные идеалы и ожидания большинства сотрудников, независимо от их конкретной профессиональной специализации.

Третий компонент – это узкопрофессиональные ценностные ориентации, связанные со спецификой профессиональной деятельности. Здесь речь идет о тех ценностях и ориентациях, которые характерны именно для конкретной профессиональной сферы или даже для отдельных должностей внутри этой сферы. Ценности могут существенно варьироваться в зависимости от специфики работы. Например, для медицинских работников важна забота о пациенте и соблюдение этических норм, для инженеров – точность и техничность, для педагогов – стремление к передаче знаний и развитие учащихся. Уникальные профессиональные ценности формируются под влиянием специфических требований и ожиданий, которые предъявляются к профессии.

Заключение

Формирование профессиональных ценностных ориентаций начинается с раннего детства под влиянием семьи, воспитания и культурных традиций и продолжается в процессе получения высшего образования и профессиональной подготовки. Каждая отрасль требует специфических педагогических методик для формирования и закрепления профессиональных ценностных ориентаций, носящих как общепрофессиональный характер, так и необходимых только для конкретной профессии. Тем самым специалистов готовят не только с точки зрения формирования не только навыков и умений, но и профессиональных ценностных ориентаций.

В связи с этим профессиональные ценности включают в себя три уровня: общее отношение человека к труду и профессии, карьерные ценностные ориентации (основанные на концепции «карьерных якорей» Э. Шейна) и узкопрофессиональные ориентации, связанные со специфическими требованиями и ожиданиями в конкретных профессиональных областях.

Библиография

1. Боровицкий, А. М. Профессионально-ценностные ориентации офицера войск Росгвардии / А. М. Боровицкий, А. А. Борщ // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2017. – Т. 8, № 2-2. – С. 39-41.
2. Брагина, Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих на разных стадиях профессионального становления / Ю. В. Брагина // Образование и наука. – 2016. – № 6(135). – С. 75-96.
3. Васильева, Т. В. Профессиональные ценностные ориентации специалиста аграрной сферы / Т. В. Васильева // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 3. – С. 69-74.
4. Васильева, Т. В. Профессиональные ценностные ориентации специалиста аграрной сферы / Т. В. Васильева // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 3. – С. 69-74.
5. Владимиров, И. А. О необходимости формирования профессиональных ценностных ориентаций в системе компетентностной подготовки студентов университетов России / И. А. Владимиров // Форсайт образования: возрождение традиций vs декларируемое новаторство : Сборник материалов по итогам Международной научно-методической конференции, Москва, 01–03 февраля 2023 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «КноРус», 2024. – С. 78-81.
6. Гузеев, М. С. Социальная коммуникация офицеров силовых ведомств России / М. С. Гузеев // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2020. – Т. 5, № 3. – С. 365-369.
7. Гузич, М. Э. Развитие ценностных профессиональных ориентаций студентов // Северный регион: наука, образование, культура. – 2016. – №1 (33). – С. 34-39.
8. Попандопуло, О. А. Профессиональная ориентация молодых людей как фактор эффективного развития рынка труда / О. А. Попандопуло // Социодинамика. – 2023. – № 4. – С. 44-53.
9. Самойлик Н.А. Типы профессионально-ценностных ориентаций представителей разных профессиональных групп // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. – 2017. – № 21. – С. 78-86.
10. Самойлик, Н. А. Структурно-функциональная модель профессионально-ценностных ориентаций личности / Н. А. Самойлик // Мир науки. – 2016. – Т. 4, № 2. – С. 38.
11. Толеубекова, Р. К. Ценностные ориентации как часть профессиональной компетентности будущих Специалистов в сфере образования / Р. К. Толеубекова, А. К. Аманова // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1(23). – С. 113-118
12. Фатеев, В. Н. Качество профессиональной подготовки менеджеров и роль медиаобразования в его обеспечении / В. Н. Фатеев // Знак: проблемное поле медиаобразования. – 2014. – № 1(13). – С. 16-23.
13. Хижкина, Н. А. Влияние семьи на формирование ценностных ориентаций подростков / Н. А. Хижкина // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2007. – № 10(54). – С. 140-144.
14. Ходусов, А. Н. Сущность, структура и критериальные характеристики мотивационно-ценностного отношения будущего специалиста к профессиональной деятельности / А. Н. Ходусов, Л. В. Мокроусова // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2011. – № 7. – С. 433-438.
15. Шевелева, А. М. Карьерные якоря и профессиональные ценности молодежи с разной субкультурной принадлежностью / А. М. Шевелева // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8, № 5. – С. 50.
16. Шкиндер, О. Л. Профессиональные ценностные ориентации студентов-менеджеров // Система ценностей современного общества. – 2011. – №18. – С. 288-293.

17. Schein, E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st Century // The Academy of Management Executive. – 1996. – №10 (4). – pp. 80-88.

Features of the formation and the structure of professional value orientations

Ivan A. Vladimirov

Postgraduate student,
Department of Philosophy and Social Management,
Moscow State University of Technology “STANKIN”,
127994, 1, Vadkovskii lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: vladim.ivan@mail.ru

Abstract

The article examines the formation of professional value orientations and their structure. Modern conditions require a clear system of professional values that influence the behavior and effectiveness of specialists. The main components of values are awareness of the importance of work and its contribution to the public good, personal attitude to responsibilities, motivation and internal attitudes. The first professional value orientations are laid in childhood under the influence of family and upbringing, where role models and professional dynasties are important. Each professional field requires specific pedagogical techniques for the formation of appropriate values. The structure of professional value orientations includes three components: a general attitude to work and profession, career value orientations and narrow professional orientations related to the specifics of a particular activity.

For citation

Vladimirov I.A. (2024) Osobennosti formirovaniya i struktura professional'nykh tsennostnykh orientatsii [Features of the formation and the structure of professional value orientations]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 13 (8A), pp. 43-50.

Keywords

Professional value orientations, professionalism, professional values, value orientations, personnel training, attitude to work, professional identification, career

References

1. Borovitsky, A. M., Borshch, A. A. Professional and Value Orientations of the Russian National Guard Troops Officers // Modern Research of Social Problems (Electronic Scientific Journal). – 2017. – Vol. 8, No. 2-2. – pp. 39-41.
2. Bragina, Yu. V. Value-Professional Orientations of Workers at Different Stages of Professional Formation // Education and Science. – 2016. – No. 6(135). – pp. 75-96.
3. Vasilyeva, T. V. Professional Value Orientations of a Specialist in the Agrarian Sphere // Siberian Pedagogical Journal. – 2014. – No. 3. – pp. 69-74.
4. Vasilyeva, T. V. Professional Value Orientations of a Specialist in the Agrarian Sphere // Siberian Pedagogical Journal. – 2014. – No. 3. – pp. 69-74.
5. Vladimirov, I. A. On the Necessity of Forming Professional Value Orientations in the System of Competence Training for Russian University Students // Foresight in Education: Revival of Traditions vs. Declared Innovations: Collection of

-
- Materials Based on the Results of the International Scientific and Methodological Conference, Moscow, February 01–03, 2023. – Moscow: Limited Liability Company «Publishing House «KnoRus», 2024. – pp. 78-81.
6. Guzeev, M. S. Social Communication of Officers of Power Structures in Russia // Pedagogy. Issues of Theory and Practice. – 2020. – Vol. 5, No. 3. – pp. 365-369.
 7. Guzhich, M. E. Development of Value-Professional Orientations of Students // Northern Region: Science, Education, Culture. – 2016. – No.1 (33). – pp. 34-39.
 8. Popandopulo, O. A. Professional Orientation of Young People as a Factor in the Efficient Development of the Labor Market // Sociodynamics. – 2023. – No. 4. – pp. 44-53.
 9. Samoylik, N. A. Types of Professional-Value Orientations of Representatives of Different Professional Groups // Bulletin of Irkutsk State University. Series: Psychology. – 2017. – No. 21. – pp. 78-86.
 10. Samoylik, N. A. Structural-Functional Model of Professional-Value Orientations of Personality // World of Science. – 2016. – Vol. 4, No. 2. – p. 38.
 11. Toleubekova, R. K., Amanova, A. K. Value Orientations as Part of the Professional Competence of Future Specialists in the Field of Education // Human Science: Humanitarian Research. – 2016. – No. 1(23). – pp. 113-118.
 12. Fateev, V. N. Quality of Professional Training for Managers and the Role of Media Education in Ensuring It // Sign: Problematic Field of Media Education. – 2014. – No. 1(13). – pp. 16-23.
 13. Khizhkina, N. A. Influence of the Family on the Formation of Value Orientations of Adolescents // Bulletin of Tambov University. Series: Humanities. – 2007. – No. 10(54). – pp. 140-144.
 14. Khodusov, A. N., Mokrousova, L. V. Essence, Structure, and Criteria Characteristics of Motivational-Value Attitudes of a Future Specialist towards Professional Activity // Problems and Prospects of Education Development in Russia. – 2011. – No. 7. – pp. 433-438.
 15. Sheveleva, A. M. Career Anchors and Professional Values of Youth with Different Subcultural Affiliations // World of Science. Pedagogy and Psychology. – 2020. – Vol. 8, No. 5. – p. 50.
 16. Shkinder, O. L. Professional Value Orientations of Management Students // System of Values of Modern Society. – 2011. – No. 18. – pp. 288-293.
 17. Schein, E. H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century // The Academy of Management Executive. – 1996. – No. 10 (4). – pp. 80-88.
-