

Халилуллина Диана Загитовна

аспирант кафедры социальной психологии
и психологии труда
Современной гуманитарной академии

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ДИНАМИКУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ СУБЪЕКТА ТРУДА

Аннотация:

В статье рассматривается профессиональное самоопределение личности, черты и критерии профессионализма. Излагается содержание социально-психологических и профессиональных факторов, определяющих динамику профессиональных ценностей субъекта труда. Рассматривается наиболее важный элемент профессиональных факторов – организационная культура. Представлены особенности личности, влияющие на восприятие организационной культуры.

Ключевые слова:

профессиональное самоопределение, критерии профессионализма, социально-психологические и профессиональные факторы, определяющие динамику профессиональных ценностей субъекта труда, организационная культура.

Khalilullina Diana Zagitovna

PhD student, Social Psychology
and Labour Psychology Department,
Contemporary Academy of Humanities

FACTORS DETERMINING THE DYNAMICS OF PROFESSIONAL VALUES OF A WORKING PERSON

Summary:

The article deals with the professional self-determination of a person, features and criteria of professionalism. It states the social, psychological and professional factors that determine the dynamics of professional values of a person. The author considers a major element of professional factors, which is the corporate culture. The personal traits influencing the perception of corporate culture are discussed.

Keywords:

professional self-determination, criteria of professionalism, social, psychological and professional factors determining the dynamics of professional values of a person, corporate culture.

Профессиональные ценности субъекта труда определяют способы построения профессионального будущего, успешность осознания собственных возможностей в профессиональной деятельности, способность к профессиональному саморазвитию. Развитие профессионального становления субъекта труда связано со спецификой самосознания личности. Адекватное и разностороннее знание о себе, своих возможностях, способностях, ценностных ориентациях позволяет выбирать наиболее подходящие сферы деятельности.

В.Н. Верхоглазенко пишет, что «процесс вхождения в деятельность включает процесс понимания и принятия деятельностных норм. Следовательно, самоопределение к деятельности состоит в сопоставлении требуемого образа деятеля с актуальным образом себя, имеющего индивидуально-ориентированные стремления, желания» [1, с. 99–100].

«Чертами профессионального самоопределения личности профессионала являются построение личного профессионального плана, формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному представлению, корректировка и реализация перспектив своего развития, готовность рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» [2, с. 22–23].

А.К. Маркова выделяет следующие критерии профессионализма [3]: 1) стремление развивать себя как профессионала; 2) внутренний локус профессионального контроля; 3) объем осознаваемых признаков профессионала; 4) целостный образ себя как профессионала; 5) способность к саморазвитию средствами профессии, к компенсации недостающих качеств.

Анализ различных литературных источников, в которых рассматриваются условия и факторы, определяющие динамику формирования профессиональных ценностей субъекта труда, показал, что все эти параметры можно разделить на две основные группы: 1) социально-психологические факторы; 2) профессиональные факторы.

Среди психологических факторов принятия индивидом профессиональных ценностей можно назвать целый комплекс связанных между собой внутриличностных параметров, которые относятся к разным уровням индивидуальности. К таким параметрам можно отнести особенности самооценки, самоотношения, акцентуаций характера, доминирующий тип высшей нервной деятельности, который определяет общую стратегию взаимодействия человека с социальной (в том числе и профессиональной) средой, выраженность мотивации достижения успеха или избегания неудачи. Как отмечает М.С. Яницкий, волевые качества личности также являются основополагающими при формировании профессиональных ценностей [4].

Также к социально-психологическим факторам относят наличие у индивида определенного уровня конформности; уровень взаимодействия человека с его социальным окружением (социальный статус, профессия родителей ребенка, уровень доходов и образования родителей; религиозные, этнические, социокультурные корни воспитания в семье и обществе); воспитание и образование ребенка в школе; семейные факторы; интеллект как продукт социализации, возникающий под влиянием культуры в целом.

Вторая группа факторов – профессиональные – оказывает наибольшее влияние на динамику профессиональных ценностей субъекта труда. Данные факторы связаны с условиями получения профессии и трудоустройства. Процесс обучения в высшем учебном заведении является важным элементом личностного и профессионального самоопределения личности.

В качестве социальной среды, которая помогает окончательно закрепить профессионально значимые ценности в личностной, индивидуальной системе, выступает производственный коллектив. В.Г. Алексеева пишет, что «характер и сила воздействия труда на профессиональные ценностные ориентации человека опосредуются степенью интегрированности индивида в трудовом коллективе» [5, с. 63–70].

Остановимся подробнее на организационной культуре как наиважнейшем факторе, определяющем динамику профессиональных ценностей субъекта труда. Ценности играют большую роль в функционировании и развитии организации, они являются особым движущим элементом организации. «Важно, насколько ценности компании совпадают с ценностями ее сотрудников. Решающее значение приобретает то, как эти ценности осознаются, разделяются сотрудниками и претворяются ли они в жизнь. В том случае, когда они осознаются коллективом, разделяются всеми и реализуются на практике, развивается четкое соответствие между личными и корпоративными ценностями. Степень сознательности всех сотрудников отражает организационная (корпоративная) культура компании» [6, с. 110].

Существует ряд составляющих организационной культуры, выделяемых многими исследователями: базовые представления субъектов профессиональной деятельности, формальные ценности, философия, система организационных коммуникаций, наблюдаемые поведенческие стереотипы, язык, нормы поведения, обычаи, традиции и ритуалы, существующий практический опыт, «базовые метафоры» или интеграционные символы – идеи и образы, которые находят воплощение в офисной структуре и других признаках данной организации [7, с. 8].

Д.А. Леонтьев в своей теории выделяет следующие группы корпоративных ценностей [8]: 1) ценности – идеалы, которые выработаны руководством и разделяются ими как обобщенные представления о совершенстве в различных сферах и проявлениях деятельности компании; 2) воплощение ценностей-идеалов в поведении и деятельности персонала компании; 3) внутренняя структура мотивации личности персонала компании, которые побуждают к воплощению в деятельности и поведении корпоративных ценностных идеалов.

Важными особенностями личности, влияющими на восприятие культуры членами организации, являются демографические и индивидуально-психологические особенности. При этом важную роль играют как гендерные, так и возрастные параметры. В частности, у мужчин и женщин разная содержательная структура мотивации производственной деятельности [9, с. 10].

Следующей значимой индивидуально-психологической особенностью является темперамент. Он лежит в основе формирования эмоциональных особенностей характера и, как следствие, определяет восприятие человеком организационной культуры, обуславливая индивидуальный стиль его профессиональной деятельности [10, с. 10–12].

Важной психологической характеристикой человека, влияющей на предпочтение и восприятие им культуры организации, является коммуникативная компетентность. Через процесс общения с другими людьми сотрудник «входит» в культурное поле организации, усваивает ее ценности и нормы поведения. Также на восприятие сотрудниками организационной культуры предприятия оказывает огромное влияние мотивационная сфера субъекта труда. Процесс предпочтения организационной культуры, основанный на принятии индивидом целей, мотивов и ценностей организации, находит свое выражение в установках личности на работу, важнейшей из которых в профессиональной деятельности является удовлетворенность трудом [11, с. 10–12].

Социально-экономическая ситуация в обществе актуализирует те или иные социально-культурные ценности, принимаемые личностью. Данный процесс находит свое отражение в изменении ценностей организационной культуры, воплощающихся в корпоративных документах, критериях отбора персонала и методах стимулирования работников. Таким образом, более высокий уровень развития социально-экономического положения общества подразумевает более высокий уровень потребностей, которые члены этого общества стремятся удовлетворить, а

также более высокий уровень ценностей, представленных в организационной культуре. Социально-экономический прогресс обуславливает насыщение организационной культуры новыми ценностями и способствует появлению нового витка ее развития [12, с. 8].

Ссылки:

1. Верхоглазенко В.Н., Звезденков А.А., Хлюнева М.В. Психология прибыли. М., 2005. 176 с.
2. Сыркина А.Л. Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации: на примере специалистов локомотивных бригад : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 249 с.
3. Маркова А.К. Психология труда учителя. М., 2003. 312 с.
4. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово, 2000. 204 с.
5. Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 5. С. 63–70.
6. Маслов Д. Культурная трансформация на основе анализа ценностных структур // Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 3. С. 110–118.
7. Иванова М.Е. Организационная культура как фактор эффективности деятельности специалистов : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2007. 20 с.
8. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. М., 1998. 122 с.
9. Сулим Н.Н. Социально-психологические особенности формирования организационной культуры предприятия : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Белгород, 2009. 23 с.
10. Там же.
11. Там же.
12. Колосова И.Г. Влияние ценностных ориентаций на профессиональную социализацию студентов : дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2006. 225 с.

References:

1. Verhoglazenko, VN, Zvezdenkov, AA & Hlyuneva, MV 2005, *Psychology of profit*, Moscow, 176 p.
2. Syrkina, AL 2009, *Value-semantic components of professional motivation: the example of specialists locomotive crews*, PhD thesis, Moscow, 249 p.
3. Markova, AK 2003, *Work Psychology teacher*, Moscow, 312 p.
4. Yanitskiy, MS 2000, *Value orientations as a dynamic system*, Kemerovo, 204 p.
5. Alekseeva, VG 1984, 'Value orientations as the factor of life and personal development', *Psychological Journal*, vol. 5, no. 5, p. 63-70.
6. Maslov, D 2008, 'Cultural transformation based on the analysis of value structures', *Management in Russia and abroad*, no. 3, p. 110-118.
7. Ivanova, ME 2007, *Organizational culture as a factor in the effectiveness of the professionals*, PhD thesis abstract, Ufa, 20 p.
8. Leontiev, DA 1998, *Method of study of value orientations*, Moscow, 122 p.
9. Sulim, NN 2009, *Social and psychological features of formation of the organizational culture of the enterprise*, PhD thesis abstract, Belgorod, 23 p.
10. Sulim, NN 2009, *Social and psychological features of formation of the organizational culture of the enterprise*, PhD thesis abstract, Belgorod, 23 p.
11. Sulim, NN 2009, *Social and psychological features of formation of the organizational culture of the enterprise*, PhD thesis abstract, Belgorod, 23 p.
12. Kolosova, IG 2006, *The influence of value orientations on the professional socialization of students*, PhD thesis abstract, Kursk, 225 p.