

УДК.316.752

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Мамина И.В.

ФГАОУВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

Аннотация: В данной статье рассматривается проблема профессиональных ценностей в структуре профессиональной культуры специалистов по работе с молодежью. Проведенное исследование позволяет утверждать, что ценностный компонент является базовым при формировании профессиональной культуры специалиста и позволяет выстроить систему работы с молодёжью в соответствии с требованиями государственной молодежной политики.

Ключевые слова: специалист по работе с молодежью, профессиональная культура, профессиональные ценности

PROFESSIONAL VALUES IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL CULTURE SPECIALIST ON YOUTH

MAMINA I.V.

Belgorod State National Research University

Summary: This article deals with the problem of professional values in the structure of the professional culture of professionals working with young people. The study suggests that the value is a basic component in the formation of a professional culture specialist and can build a system of working with young people, in accordance with the requirements of the state youth policy.

Keywords: professional youth workers, professional culture, and professional values

Анализ наиболее существенных признаков современной ситуации в мире и в России показывает, что на ценностные ориентации и поведения специалистов, как настоящих, так и будущих, наиболее влияние оказывают факторы, изменяющие характер взаимодействия между людьми. В том числе безработица, социальная неравенность, доступ к социальным и культурным ресурсам. В результате складывается принципиально новый подход к взаимовлиянию процессов формирования профессиональной культуры. Инновационным механизмом разрешения поставленной проблемы на уровне личности и социума должно стать формирование профессиональной культуры, обеспечивающей операционность мышления и жизнедеятельности через освоение и технологизацию новых методов и способов достижения социального результата в соответствии с целями общества по более полному использованию человеческих ресурсов, воспроизводству жизненных сил.

В сложившихся условиях социальной напряжённости и в связи с разрушением механизмов взаимодействия с молодёжью, необходимо активное введение новых

специалистов, способных сочетать исследовательские и организационно-управленческие навыки для работы с молодёжью. Выполнение профессиональных обязанностей специалистами по работе с молодёжью должно быть направлено на социально значимые цели, в первую очередь на систему работы с молодёжью. Поэтому в ходе обучения важно уделять внимание формированию умений и устойчивых навыков, а также ценностей, позволяющих использовать не только теоретические знания, но и возможность их реализовывать в практической деятельности.

Одной из основных задач в подготовке специалиста является овладение им широкого спектра знаний в таких различных сферах как социология, психология, социальная психология, педагогика, право и ряде других. Другими словами, сочетание целенаправленной передачи знаний с практикой, направленной на реальное использование теоретических знаний в практической деятельности, является оптимальным подходом к процессу обучения.

Поэтому, важно в ходе обучения сформировать ключевые компетенции, то есть навыки и умения, которые могут быть пригодны в профессиональной деятельности в течение длительного времени и позволят сосредоточиться на более узкой области труда в дальнейшем, расширяя знания по мере накопления опыта и обновляя устаревшие.

Одним из итогов становления профессии специалиста по работе с молодёжью должно стать формирование специфической профессиональной культуры. Традиционно под профессиональной культурой понимают совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда[2].

Профессиональная культура специалиста по работе с молодёжью базируется на ценностных компонентах характеризующих профессиональную деятельность, и это означает что, исполняя свои профессиональные обязанности, специалист, в первую очередь, руководствуется конкретным набором установок. Ведущий статус ценностей определяется, во-первых, особой ролью их объекта. Как убедительно доказывает К.Ю. Битулина, «ценности выступают теми самыми параметрами порядка, которые выводят систему из сложных ситуаций и предотвращают ее разрушение, выводят на новый этап развития в точках бифуркации, в ситуациях кризисов, на протяжении всего жизненного цикла организации»[1].

В частности, от характера ценностно-смысловой составляющей профессиональной культуры отношение к профессиональной деятельности детерминирует взаимодействие по поводу мотиваций и целей. Одну из ведущих ролей должны играть ценности профессиональной самореализации, которые реализуются за счет альтруистических и профессиональных ценностей, а также ценности личной жизни и индивидуальные

ценности, которые достигаются посредством ценностей межличностного общения и ценностей профессиональной самореализации.

Ценности, существующие в форме общественных идеалов, выработанные общественным сознанием и присутствующие в нем обобщенные представления о норме и совершенстве в различных областях общественной жизни, в процессе социализации усваиваются личностью. Интериоризированные надындивидуальные ценности, приобретают форму личностных ценностей. В процессе профессиональной деятельности людей, ориентированной на личностные ценности, находит свое существование новая форма существования ценностей – предметно воплощенные ценности. При этом мотивация поведения и деятельности личности, предметного воплощения ценности определяется не абстрактными надындивидуальными, социальными ценностями, а личностными ценностями индивида. Лишь приняв форму личностной ценности, ценностный идеал может найти путь к предметному воплощению.

Все это подтверждается проведенным исследованием. Авторское исследование на тему «Профессиональная культура специалиста по работе с молодежью», которое проводилось нами в Белгородской области в 2011 году, показало, что в сознании специалиста органа молодежной политики преобладает две основных ценности: достижение определенного результата профессиональной деятельности 62% и желание помочь молодым людям в решении их проблем 84%[3].

С возрастом изменяются позиции респондентов и, соответственно, распределение ответов на вопрос о ценностях. Ценности собственной значимости в среде коллег и хорошая атмосфера в коллективе актуализируются в ответах лиц старше 40 лет. С одной стороны, это можно объяснить устойчивостью финансового и социального положения данной возрастной группы, а соответственно, и снижением значимости ценностей служения. Более, чем среди молодежной когорты, формирование ценностей проходило в советский период, когда служению обществу предавалось больше значения, чем в настоящее время. По нашему мнению, они создают весьма благоприятный «аксиологический фон» для формирования и развития профессиональной культуры специалиста.

Ценностный компонент профессиональной культуры включает и показатель удовлетворенности специалистов условиями своей профессиональной деятельности. Его функциональная роль определяется тем, что неудовлетворенность каким-либо аспектом профессиональной деятельности дает косвенное представление о реальных притязаниях работника. При этом важно, чем именно удовлетворен или не удовлетворен респондент.

Выявленный в ходе исследования показатель удовлетворенности условиями работы выглядит сравнительно высоким: 48% считают их удовлетворительными, 24% затрудняются ответить, а 26% дают отрицательную оценку.

Наиболее высокие показатели удовлетворенности выявлены по таким позициям как ощущение своей значимости в коллективе (64%), хорошая атмосфера на работе (54%), возможность сделать карьеру (41%), техническое оснащение рабочего места (32%). И лишь 12% удовлетворены уровнем заработной платы. Такое соотношение показателей, по нашему мнению, связано с относительной стабильностью функционирования органов по делам молодежи и уверенностью работников в значимости выбранной профессии, что является предпосылками для формирования профессиональной культуры специалиста.

Удовлетворенность работой в значительной степени обеспечивается наличием у специалистов по работе с молодежью ресурсов, необходимых для решения профессиональных задач. Поэтому важно было выяснить, как респонденты оценивают состояние ресурсного обеспечения своей повседневной практической деятельности. Степень значимости того или иного фактора определялось по трехполюсной шкале (обеспечена, недостаточно обеспечена, не обеспечена). Обращают на себя внимание сравнительно высокие оценки технического оснащения профессиональной деятельности.

В ходе исследования, респонденты основной причиной неудовлетворенности указали низкий уровень заработной платы (39,13%), затем уже идут трудности в реализации своих способностей (34,78%) и проблемы с руководством (17,39%). Эти показатели выступают как наиболее значимые демотиваторы профессионального развития и качества профессиональной деятельности.

Таким образом, наиболее высокий уровень неудовлетворенности отмечается в отношении материальных ценностей. Это вполне понятно, потому что уровень заработной платы специалистов, как правило, низок. Но, косвенно полученные результаты свидетельствуют о преобладании материальных ценностей, о прагматизме работников. Такая установка вполне естественна в других профессиональных сферах, но в области государственной молодежной политики она не является оптимальной в силу специфики данной деятельности, выраженной в ориентации ее на интересы и потребности молодого человека, предполагающей создание максимально благоприятных условий для его саморазвития.

Данный факт позволяет сделать вывод о сформированности у исследуемой группы ценностного компонента профессиональной культуры, поскольку именно ценности профессиональной деятельности направлены на решение перспективных задач.

По нашему мнению, процесс формирования системы профессиональных ценностей у работников молодежной сферы обуславливается следующими факторами. Молодежная политика представляет собой деятельность различных субъектов политической жизни, устанавливающих программные положения относительно своего взаимодействия с молодежью как большой социальной группой или с какой-то ее частью и реализующих эти положения в своей практической деятельности. А специалист по работе с молодежью – профессионал, который взаимодействует с различными объединениями и сообществами молодежи, работает с неформальными группами молодежи и проводит профилактику асоциальных явлений в молодежной среде, предоставляет информацию и оказывает содействие занятости, отдыху, оздоровлению и ряд других услуг. Поэтому все внутриорганизационные процессы в этой сфере развиваются в направлении все большей упорядоченности, структурирования и регламентации.

Поэтому одну из ведущих ролей при формировании профессиональной культуры должны играть профессиональные ценности, которые представляют собой нормы, регламентирующие профессиональную деятельность и выступающие как познавательно-действующая система, которая служит опосредованным и связующим звеном между сложившимся общественным мировоззрением и деятельностью специалиста по работе с молодежью.

Список литературы:

1. Битулина, К.Ю. Корпоративная культура как фактор влияния на процесс становления организации (социологический анализ): Диссертация ... канд. социол. наук. 22.00.04. - М., 2004. - С.31-32.
2. Мамина, И.В. Профессиональная культура специалиста по работе с молодежью. Умный город: сборник материалов Всероссийской научно – практической конференции с международным участием – Белгород, 2012. – С.171-177.
3. Социологическое исследование «Профессиональная культура специалиста по работе с молодежью» среди работников молодежных организаций и учреждений, включало в себя анкетный опрос молодежи Белгородской области (выборочная совокупность– 500 респондентов); опрос специалистов по работе с молодежью Белгородской области - 180 респондентов, экспертный опрос – 25 респондентов, июль – сентябрь 2010 года. Исследование строилось на основе методики многоступенчатой квотной выборки.