

# ФИЛОСОФСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 17.075.8

А. Б. Бакурадзе

## КЛАССИФИКАЦИИ ЦЕННОСТЕЙ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

*Аннотация.* В настоящее время возрастает актуальность аксиологического подхода к управленческой деятельности, в основе которого лежит выявление ценностей, являющихся смыслообразующими для руководителей образовательных организаций. С этой точки зрения в статье анализируются классификации ценностей, предложенные Платоном, Аристотелем, Д. Юмом, И. Кантом, В. Франклом, Г. Риккертом, Н. Лосским и другими мыслителями. Автор обосновывает иерархическую классификацию ценностей управленческой деятельности на первом, низшем уровне которой находятся ресурсные ценности, на втором – значимые для достижения ее целей процессуальные ценности, на третьем – ценности труда, его эффективности и результативности, на четвертом, высшем уровне – ценности человека, общества и организации. Результаты ретроспективного анализа экстраполируются на деятельность образовательных организаций. Подчеркивается принадлежность ценностей управления образованием к классу общественных ценностей, которые вытекают из необходимости для человека коллективного труда и общения как средств поддержания и дальнейшего укрепления собственного, личного и общего видового существования. Делается вывод о том, что ценностные диапазоны имеют значительные колебания, зависящие от культурных, средовых и др. особенностей людей, что следует учитывать руководителям образовательных учреждений и всей сферы образования. Эти различия приводят к разным оценкам роли природной среды в жизни общества, роли социальных институтов власти, прав и свобод личности, значимости традиций и новаторства в процессе развития социальных организаций.

*Ключевые слова:* ценность, аксиологический подход, управленческая деятельность, социальная организация, классификация ценностей, иерархия ценностей, руководитель, работник.

*Abstract.* The paper emphasizes the relevance of the axiological approach to managerial activities based on identification of key values meaningful for the heads of educational establishments. From the above standpoint the author analyzes the classification of values by Plato, Aristotle, D. Hume, I. Kant, H. Rickert, N. Lossky and other thinkers, and puts forward the four-level hierarchy of managerial values that involves the following successive levels: recourse values; procedural values; work values, efficiency and effectiveness; and human, social and organizational values. The results of retrospective analysis are extrapolated to the activity of educational establishments wherein the values of educational management are regarded as social values. The range of the given values might differ depending on cultural, social and other peculiarities that should be taken into consideration by heads of educational establishments. The above distinctions lead to the different role evaluation of the natural environment, social institutions, personal rights and freedoms, as well as traditions and innovations in developing the social organizations.

*Keywords:* value, axiological approach, managerial activities, social organization, classification of values, hierarchy of values, manager, employee.

Среди различных подходов к управленческой деятельности особое место занимает аксиологический подход. Его предназначение заключается в выявлении ценностей, которые являются смыслообразующими основами деятельности различных социальных организаций, к числу которых относятся и образовательные учреждения. Данный подход предполагает наличие оценочных отношений, показывающих, что является ценным для субъектов управления: руководителей учебных заведений и органов управления образованием, рабочих групп педагогов и социальных организаций в целом.

Существенный интерес для выявления ценностных оснований управленческой деятельности представляет анализ классификаций ценностей, авторство которых принадлежит различным выдающимся мыслителям как прошлого, так и новейшего времени.

Платон в «Законах» предложил трехступенчатую иерархизацию ценного:

- верхний ярус соответствует душевным благам;
- средний – телесным;
- низший – имущественным, внешним по отношению к человеку.

Классификация Платона, если экстраполировать ее на деятельность образовательных организаций, задает направленность ее целей – ориентацию на первоочередное достижение нравственных благ как для общества, так и для системы образования, образовательной организации и участников образовательного процесса с учетом необходимости достижения витальных благ руководителями, педагогами и другими работниками образовательной организации, а также получения ими имущественных благ. Нетрудно заметить, что под высшей ценностью данной иерархии подразумевается человек, который по сути своей является мета-ценностью по отношению к названным выше ценностям первого порядка – душевным, телесным и имущественным. Такой мета-ценностью для школы, безусловно, является ученик, степень развития которого будет главным критерием оценки качества работы образовательного учреждения.

Развивая идеи Платона, Аристотель пытался осмыслить категории нравственных и экономических ценностей в контексте системы «практической философии», построенной на учении о благе [2], которое он определил как деятельность в полноте добродетели, подчеркивая его деятельностный характер. По мнению Аристотеля, блага подразделяются на три вида:

- относящиеся к душе – блага в собственном смысле слова;
- относящиеся к телу;
- внешние блага [1, с. 66].

Аристотель разделял ценности и по их направленности на определенные цели: «то, что принято», «то, что заслуживает похвалы» и «безотносительное благо» [1, с. 616]. В этой системе те ценности, которые являются «ценимыми» (душа, ум, первопринцип), стоят выше тех, что относятся к «хвалямым» (вещам и возможностям). Говоря о ценностях, имеющих значение для общества и для отдельного субъекта, Аристотель поднял важнейшую аксиологическую проблему соотношения субъективных оценок и объективной ценности.

Классифицируя блага, Аристотель в «Большой этике» выделил четырехъярусную иерархию:

- нижний ярус занимают блага-средства, а именно те, которые «сохраняют или создают другое благо», как, например, та или иная методика обучения способствует развитию ребенка;
- второй ярус – блага-возможности: власть, богатство, сила, красота;
- выше располагаются блага хвалимые – добродетели, принимаемые в расчет в той мере, в какой соответствующие действия вызывают одобрение у других людей;
- наконец, на самом верху находятся блага ценимые: душа, ум, первопринципы, добродетель – т. е. то, что делает человека ценным.

Данной классификацией можно воспользоваться для градации ценностей управления:

- на первом (низшем) уровне иерархии будут находиться ресурсные ценности, необходимые для существования и развития образовательного учреждения;
- на втором – значимые для достижения его целей процессуальные характеристики, такие как свобода, доверие, развитие, знание и пр.;
- на третьем – ценности педагогического труда, его эффективность и результативность как основные (в терминологии Аристотеля – хвалимые) характеристики деятельности образовательного учреждения;
- на четвертом, высшем уровне – ценности, представляющие собой высшие цели существования учреждения, к которым могут быть отнесены самооценность участников образовательных отношений и полноты их бытия, ценность общества и образовательных организаций.

Освоив иерархизацию благ Аристотеля, стоики сформировали так называемую пирамиду «ценных вещей». Вершину ее составляла ценность душевных свойств (ценное само по себе), далее располагались ценности телесных свойств (ценное и само по себе, и для окружающих), ниже – ценности внешних благ (ценное только для окружающих) и в основании – внеценностный мир. Тем самым был поставлен вопрос о субъекте ценности, который связан с целями всякой деятельности. Рассматривая его с точки зрения ценностей управленческой деятельности, следует выделить ценности-це-

ли организации: внешнеорганизационные, внутреннеорганизационные и ценности-цели работников. Данные ценности-цели могут вступать в противоречия друг с другом, их разрешение становится одной из ведущих проблем теории и практики внутришкольного управления.

Д. Юм различал положительные и отрицательные ценности, которые определяются выгодой и удовольствием, получаемыми самим конкретным лицом и другими лицами. Одна и та же ценность, по мысли Д. Юма, может быть как положительной, так и отрицательной. Приводя в пример гордость, он отмечает, что, не преступая должных границ, она делает нас дееспособными и самоудовлетворенными, а при гипертрофированном развитии хотя и обеспечивает восхищение других, но вовлекает нас в такие затруднения, с которыми справиться уже сложно. Это замечание Д. Юма весьма существенно для управленческой деятельности, поскольку определяет значимость ситуации, складывающейся в процессе трудовых отношений, характер которых во многом субъективен. Когда один объект характеризуется как прекрасный и привлекательный, а другой – как уродливый и отвратительный, то причина различия этих оценочных суждений в том, что данные качества принадлежат не самим объектам, а являются свойствами субъекта оценки. При этом, по мнению Д. Юма, единообразие человеческого рода не противоречит значительному расхождению в суждениях о ценном.

Вместе с тем Д. Юм указывает, что есть ценности, которые исключительно положительны. Он отмечает, что справедливость и все прочие добродетели заслуживают нашего одобрения потому, что содействуют общественному благу. В соответствии с этим они должны черпать всю свою ценность из нашей симпатии к тем, кто получает от них какие-то преимущества. Таким образом, симпатия – один из критериев ценности. Другим критерием ценности, по мнению Д. Юма, выступает критерий полезности для человека и общества. Эти рассуждения шотландского философа указывают на представление о человеке как высшей ценности управленческой деятельности [9].

И. Кант разграничивал ценности на относительные и абсолютные, исходя из характера их целей: «Предметы, существование

которых хотя зависит не от нашей воли, а от природы, имеют тем не менее, если они не наделены разумом, только относительную ценность, как средства и называются поэтому вещами» [3, с. 269]. Явления и объекты, которые существуют независимо от нашей воли и являются ценными для нас, по мнению И. Канта, могут быть названы объективными ценностями. Они обладают «целями сами по себе», в отличие от тех, что имеют «цели для нас». Мыслитель отмечает, что их существование и есть сама по себе цель, и приходит к выводу, что объективная цель придает им абсолютную ценность. Из кантовской классификации вытекает ряд важных для нашего анализа выводов:

- об относительной ценности ресурсов (материальных, информационных, финансовых), используемых руководителем для достижения эффективной и результативной работы образовательной организации;

- абсолютной ценности человека, которого нельзя оценивать как средство для достижения целей других людей и даже, на чем особо акцентирует внимание И. Кант, для собственных, но следует рассматривать как цель-в-себе, обладающую достоинством, равнозначным некоей абсолютной внутренней ценности. Это и дает человеку право на уважение со стороны окружающих;

- долге руководителя и работника, который состоит в осознании необходимости действовать в соответствии с нравственным законом, признаваемым как абсолютная ценность и отодвигающим на второй план личные выгоды;

- необходимости признания руководителем и работником как смирения, так и гордости, поскольку первое необходимо им для сопоставления себя с нравственным законом, а второе – для признания своей внутренней ценности, имея которую человек обладает внутренним достоинством;

- специфике человеческих ресурсов: И. Кант утверждает, что все хорошие и полезные свойства человека имеют цену, допускающую «обмен» на другие полезные качества, равно как талант, который имеет рыночную цену, ибо может быть использован правителем или землевладельцем для своих целей; однако философ отмечает при этом, что достоинство человека имеет внутреннюю ценность, «которая выше всякой цены» [4, с. 291].

Таким образом, благодаря Канту можно зафиксировать двойственную природу человека как ценности управленческой деятельности – как высшую ценность и ценность-ресурс. Особенно значимо качество такого ресурса для учреждений социальной сферы – образования, здравоохранения, культуры. Так, исследования механизмов и условий достижения качества образования, проводимые агентством МакКинси и продолжавшиеся несколько десятилетий, показали, что оно зависит в первую очередь от характера взаимодействия учителя и учеников.

Э. Шпрангер различал уровни ценностей в зависимости от того, можно ли тот или иной их ряд отнести к средствам или целям по отношению к другим. В связи с этим только средством оказывается ряд экономических ценностей, только целью – ряд религиозных. Между ними располагаются наука, в которой мир постигается экстенсивно, и эстетика, где он получает интенсивное измерение, а также ценности политические, социальные и образовательные. Очевидно, к ним принадлежат и ценности управленческой деятельности. Э. Шпрангер считает, что этой классификации уровней ценностей не противоречат ситуативные смещения в приоритетах [12], когда, к примеру, экономические или образовательные ценности могут для кого-то стать решающими.

Для управленческой деятельности значим анализ прецедентов ценностного для различных образовательных учреждений, их руководителей и персонала с точки зрения интереса, который позволяет классифицировать ценности, взяв за основу отношения к наличному опыту и идеальной цели.

Как утверждал Р. Перри, если интерес относится к наличному опыту, то ему соответствует ценность экзистенциальная, если к идеальной цели – ценность идеальная. Кроме того, американский философ подразделял ценности и интересы на возвратные или повторяющиеся, связанные с физиологическими потребностями, потребностями в гарантиях и безопасности, а также прогрессивные, которые развиваются по мере их удовлетворения. К последним относятся потребности во влиянии, различных достижениях, творчестве, самореализации.

Согласно Р. Перри, ценности и интересы различаются по интенсивности, силе и длительности, что, как мы думаем, необходи-

мо учитывать при аксиологическом анализе управленческой деятельности. Из рассуждений ученого следует, что субъектом интереса может быть только человек, а не общество. Однако сопоставление интересов двух или более оценивающих субъектов позволяет объединить их социальные интересы, а значит, сформировать общность целей деятельности, необходимую для достижения результативности работы образовательного учреждения.

Для анализа ценностей, лежащих в основе компонентов управления, важными представляются и предложенные Р. Перри основные критерии градации ценностей, к которым относятся правильность, интенсивность, предпочтительность и «включаемость» ценностей, означающая согласованность какой-либо ценности с другими интересами и ценностями участников образовательных отношений. Р. Перри полагал, что ценность объекта пропорциональна количеству направленных на него интересов [11, с. 611].

Э. фон Гартман предложил разделить предмет нашего внимания на пять групп: ценности удовольствия, целесообразности, красоты, нравственности и религиозности [10]. Первые предполагают ориентацию руководителей и персонала на чувства, испытываемые ими в процессе и по результатам совместной деятельности. Вторые являются основополагающими при осуществлении функции целеполагания управленческой деятельности. Ценности красоты, нравственные и религиозные ценности по своей сути показывают высшие смыслы деятельности социальных организаций, связанные с их стремлением к достижению общественного блага и полноты человеческого бытия.

Собственную классификацию вывел В. Франкл:

- созидательные ценности, которые проявляются в творческой деятельности, дающей некий результат. Эти ценности реализуются в процессе трудовой деятельности при создании какого-либо продукта. Именно они, с нашей точки зрения, и должны составлять ценности управления;

- ценности переживания, связанные с возникновением у человека каких-либо чувств под влиянием явлений или событий окружающего мира. Данная группа ценностей также оказывает существенное влияние на управленческую деятельность, поскольку многие управленческие решения имеют под собой эмоциональные основания;



• ценности отношения, которые проявляются в «отношении человека к факторам, ограничивающим его жизнь» [8, с. 174]. Данный тип ценностей – последний оплот человека, когда он лишен возможности реализовывать созидательные ценности и ценности переживания. Можно предположить, что они обладают и ценностной значимостью для социальной организации в кризисный период ее развития.

На основании приведенной характеристики ценностей В. Франкл выделил три уровня человеческого бытия: витальный; социальный; личностный, или экзистенциальный [8]. Витальный позволяет адекватно выявлять причинно-следственные связи в функционировании человеческого организма и, в некоторой степени, в его поведении. Социальный описывает процессы взаимодействия человека с обществом, в том числе и управленческую деятельность. Однако В. Франкл, по сути, задавал границы аксиологического подхода к управлению, утверждая, что социальный уровень бытия определяется обусловленностью человека фактами внешней среды. Только на третьем уровне – личностном (экзистенциальном), «где кончается любая установленность и фиксируемость, любая однозначная и окончательная определенность» [8, с. 109], начинается собственно человеческое бытие. По мысли В. Франкла, лишь здесь может реализоваться свобода человека в ее предельном понимании. Отсюда следует различие в рассмотрении свободы участника образовательных отношений в образовательном процессе как процессной ценности управления и свободы участника таких отношений, которая ценна сама по себе и ради достижения которой человек обучается и трудится.

Векторы ценностей управления можно обозначить, пользуясь классификацией Г. Риккерта. Его позиция заключалась в том, что при их систематизации следует исходить из способов осуществления человеческих целей по отношению к благам. Немецкий философ выделял три вида целей: обращенные на блага будущего (область «бесконечной целостности»), на блага настоящего (область «совершенной частичности») и на блага вечности (область «совершенной целостности»). То есть критериями целей, по Г. Риккерту, являются видение будущего, текущая ситуация и соответствие целей высшим ценностям общественного блага и человека, что мы считаем весьма важным для определения миссии образовательных

организаций, планирования их деятельности и мотивации труда работников. Кроме того, исследователь сформулировал полезный для менеджмента вывод о том, что обесценивание витальных ценностей человека приводит к односторонности в жизни и провоцирует формирование мировоззренческого монизма. Более перспективным он считал универсальный подход, не обязывающий принимать истинность каких-либо одних ценностей, а признающий возможность включить в единое целое все ценностные ориентиры [7], лежащие в основе мировоззрения педагогов и обучающихся, миссий образовательных учреждений, целеполагания и планирования их деятельности, мотивации труда педагогов.

В заключение нашего ретроспективного обзора обратимся к классификации ценностей выдающегося представителя русской религиозной философии Н. О. Лосского. Основой его воззрений стала концепция существования абсолютных, относительных, объективных, субъективных, служебных и отрицательных ценностей, базирующаяся на отношении к добру и злу. Эти категории представляются чрезвычайно важными для предпринятого нами аксиологического анализа, поскольку показывают *направленность целей образовательной организации, их соответствие или несоответствие высшим ценностям управленческой деятельности.*

Под абсолютной положительной ценностью Н. О. Лосский подразумевал ту, что имеет характер добра с любой точки зрения и для любого субъекта [6]. Он постоянно подчеркивал, что абсолютная ценность общезначима и, следовательно, объективна. Однако ориентация людей, наделенных какой-либо властью, руководителей на абсолютные ценности в реальности нередко приводит к разрушению относительных ценностей, «самоценных для тех или иных субъектов». Об этом ярче всего свидетельствуют многочисленные исторические примеры деяний известных политиков, реформаторов, революционеров, которые в борьбе за абсолютные ценности творили невероятное зло. При этом они оправдывали, порой вполне убежденно, свои действия восстановлением социальной справедливости, необходимостью всеобщего социального блага. В действительности, по мнению Н. О. Лосского, такие деятели ориентировались и ориентируются не на абсолютные положительные ценности, а на абсолютизированные относительные.

Рассуждая же об относительных положительных ценностях, имеющих ограниченный характер добра, Н. О. Лосский обращал внимание на то, что они могут обернуться добром, а могут – и злом, в зависимости от состояния их субъекта, в качестве которого в нашем случае (в управленческой деятельности) может выступать социальная организация, рабочая группа, отдельный работник или руководитель, а также в зависимости от ситуации, в которую данный субъект погружен. Так, конкуренция, с одной стороны, может способствовать развитию организации, отрасли и общества в целом, а с другой – приводить к различным негативным последствиям: потере людьми возможности обеспечивать себя и своих близких, существенному ухудшению здоровья или даже гибели. Для того чтобы относительные положительные ценности приобретали характер добра, с их субъектами должна происходить эволюция, каждый шаг которой «есть освобождение от какой-либо стороны эгоистической замкнутости в себе, расширение жизни деятеля путем усвоения какой-либо группы чужих личных или вообще сверхличных интересов так, как если бы они были собственные интересы» [5, с. 295–296]. *С точки зрения менеджмента такая эволюция представляет собой согласование целей педагогического работника с целями образовательной организации и целей образовательной организации с целями общества.* Преобладание в мире относительных ценностей Н. О. Лосский объяснял отсутствием в социально-экономической жизни гармонии интересов между различными субъектами, что в полной мере относится к субъектам управленческой деятельности, в том числе в сфере образования.

Под служебными ценностями философ понимал средства достижения положительных ценностей. Однако применяемые в массовом масштабе служебные ценности могут значительно понизить общий уровень духовной жизни. Вместе с тем Н. О. Лосский писал, что постепенное усложнение целей и углубление интересов, имеющие в процессе трудовой деятельности, неизбежно ведет к тому, что «средства перестают быть только средствами и хоть какую-нибудь стороною своею содержат в себе также самоцели, ради которой они осуществляются» [5, с. 302], что в полной мере проявляется в образовательных учреждениях.

Отрицательную ценность мыслитель определял как все то, что препятствует обретению абсолютной полноты бытия. Он отмечал, что осуществление отрицательной ценности происходит чаще всего путем использования сил добра. В этом заключается несамостоятельность и противоречивость отрицательных ценностей, особенно заметная в гордыне деятеля, «стремящегося поставить себя на место Бога и занять исключительное положение в мире, выше остальных тварей» [5, с. 298]. К сожалению, такая гордыня свойственна и ряду современных руководителей, и определенной части педагогов, и некоторым педагогическим коллективам в целом.

Подводя итог, еще раз подчеркнем принадлежность ценностей управления к классу общественных ценностей, которые вытекают из необходимости для человека коллективного труда и общения как средств поддержания и дальнейшего укрепления собственного, личного и общего видového существования. Однако отличие людей, составляющих общество, позволяет говорить о том, что ценностные диапазоны имеют значительные колебания. Они определяются культурными, средовыми и др. особенностями, которые следует учитывать руководителям образовательных учреждений и всей сферы образования. Эти различия приводят к разным оценкам роли природной среды в жизни общества, роли социальных институтов власти, прав и свобод личности, значимости традиций и новаторства в процессе развития социальных организаций.

#### Литература

1. Аристотель. Сочинения: в 4 т. / ред. В. Ф. Асмус. М.: Мысль, 1976–1984. Т. 4. 765 с.
2. Аристотель. Этика Никомаха. Рига: Звайгзне, 1985. 230 с.
3. Кант И. Соч.: в 6 т. / общ. ред. В. Ф. Асмуса. М.: Мысль, 1965. Т. 4. 544 с.
4. Кант И. Антропология с прагматической точки зрения = Anthropologie in pragmatischer Hinsicht. СПб.: Наука, 1999. 471 с.
5. Лосский Н. О. Бог и мировое зло. М.: Терра, Республика, 1999. 432 с.
6. Лосский Н. О. Ценность и Бытие. Бог и Царство Божие как основа ценностей. Paris: YMCA-PRESS, 1931. 131 с.

7. Риккерт Г. *Философия жизни*. Минск; Москва: Харвест; АСТ, 2000. 240 с.
8. Франкл В. *Человек в поисках смысла*: пер. с англ. и нем. М.: Прогресс, 1990. 366 с.
9. Юм Д. *Исследование о человеческом разумении*: пер. с англ. М.: Прогресс, 1995. 240 с.
10. Hartman R. S. Formal Axiology and the measurement of values // *Value Theory in philosophy and Social science*. Ed. by Ervin Laszlo and S. Hilbur. Gordon and Breach, 1973. P. 27–39.
11. Perry R. B. *General Theory of value*. N. Y.: Longmans, Green, 1926. XVII, p. 702.
12. Spranger E. *Lebensformen: ein Entwurf*. Halle/Saale: Niemeyer, 1914. S. 110.

#### **References**

1. Aristotel'. *Compositions* / red. V. F. Asmus. M.: Mysl', 1976–1984. T. 4.
2. Aristotel'. *Ethics Nikomaha*. Riga, Zvajgzne, 1985. 230 p.
3. Kant I. *Compositions* / red. V. F. Asmus. M.: Mysl', 1965. T. 4.
4. Kant I. *Anthropology from a pragmatic point of view = Anthropologie in pragmatischer Hinsicht*. SPb.: Nauka, 1999. 471 p.
5. Losskij N. O. *God and the world's evil*. M.: Terra, 1999. 432 p.
6. Losskij N. O. *The value and Genesis. God and the kingdom of God as the basis of values*. Paris: YMCA-PRESS, 1931. 131 p.
7. Rikkert G. *Philosophy of life*. Minsk; Moskva: Harvest; AST, 2000. 240 p.
8. Frankl V. *Man's Search for Meaning*. M.: Progress, 1990. 366 p.
9. Jum D. *The study of human understanding*. M.: Progress, 1995. 240 p.
10. Hartman R. S. *Formal Axiology and the measurement of values // Value Theory in philosophy and Social science / Ed. by Ervin Laszlo and S. Hilbur*. Gordon and Breach, 1973. P. 27–39.
11. Perry R. B. *General Theory of value*. N. Y.: Longmans, Green, 1926. XVII, P. 702.
12. Spranger E. *Lebensformen: ein Entwurf*. Halle/Saale: Niemeyer, 1914. P. 110.