

ется развитию профессионального самосознания специалиста.

Выделенные сферы развития конкурентоспособной личности возможно представить в виде единой функциональной структуры, дающей целостное представление о закономерностях, существенных связях и зависимостях одних элементов от других. Многоаспектная деятельность, обусловленная развитием личностных качеств, связывается в узлы многообразными отношениями, взаимодействиями с другими людьми. Эти узлы, их иерархии образуют интегральные характеристики личности, детерминируют ее профессиональное развитие, сами же по сути являются объектом развития.

Л.М. Митина выделяет три интегральные характеристики конкурентоспособной личности: направленность, компетентность и гибкость.

«Направленность» определяется как интегральная характеристика в любой профессиональной сфере, то есть, система эмоционально-ценностных отношений, задающих иерархическую структуру доминирующих мотивов личности и побуждающих личность к их утверждению в деятельности и общении. [4]

Понятие «компетентность» включает знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии личности. [4]

«Гибкость» понимается как интегральная характеристика личности, представляющая собой гармоничное сочетание трех взаимосвязанных и взаимообуславливающих друг друга личностных качеств: эмоциональной, поведенческой, интеллектуальной гибкости. [4]

Конкурентоспособность специалиста можно представить как относительную и обобщенную характеристику профессионала, являющуюся результатом интеграции его профессио-

нальной, социальной и личностной компетенций, обеспечивающую ему уверенность в своих силах и способность выдерживать конкуренцию на рынке труда с другими специалистами.

Таким образом, мы возьмем смелость обобщенно сформулировать понятие конкурентоспособности и конкурентоспособного специалиста.

Конкурентоспособность можно определить как комплекс индивидуально-психологических особенностей определяющих успешность выполнения профессиональной деятельности.

Конкурентоспособный специалист - это профессионал, способный найти оптимальный способ достижения профессиональной цели и метод выполнения профессиональной задачи в изменяющихся условиях.

Литература:

1. *Ананьев Б.Г.* Психология и проблемы человека. – М., 1996.

2. *Божович Л.И.* Личность и ее формирование в детском возрасте. – М., 1968.

3. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1976.

4. *Митина Л.М.* Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. - № 4.

5. *Рубинштейн С.Л.* Принцип творческой самодеятельности: К философским принципам современной педагогики // Вопросы психологии. – 1986. - № 4.

6. *Рудик Г. А.* Прогнозирование и проектирование профессионально-технического образования в условиях перехода к рыночной экономике: Автореср.дис. ... докт. пед. наук. - КИШИНЕВ, 1994. - 58 с.

Реньш М.А.

Профессиональная культура специалиста: аксеологический аспект

Современное социально-экономическое развитие России требует высокого уровня профессионалов. Многочисленные исследования показывают, что профессионально и эффективно работают те организации, которые обладают высоким уровнем профессионально-нравственной культуры специалистов, где профессиональные ценности тесно связаны с ценностями организации; личные ценности тесно связаны с ценностями деятельности. Поэтому проблема формирования профессиональных ценностей сегодня является актуальной.

Становление профессиональной культуры осуществляется последовательно, параллельно процессу профессионального развития. Если

процесс стабилен, то последовательно развивается интерес и адекватность профессии. Если профессия позволяет личности реализовывать и удовлетворять свои потребности или выступает посредником для достижения цели, — в этом случае профессия становится ценностью.

Первоначально на стадии предпрофессиональной деятельности ценности ориентации не встроены в общую структуру деятельности и выступают на уровне ожиданий и представлений. Это, если можно так назвать, предценности. Они очень хрупкие и не конкретные. С момента осуществления профессиональной деятельности экспертами ценностного поля личности выступают профессиональная

практика и профессиональный опыт. Благодаря им осуществляется коррекция и упрочнение ценностного поля, поскольку личность сама включена в процесс. И только на следующем этапе ценностные ориентации могут стать профессиональными ценностями, если их «испытания» пройдут успешно и личность сохранит свое положительное отношение к компонентам профессиональной деятельности и дивидендом от нее. Если же нет, то ценностные ориентации будут сломаны и пересмотрены, затем переформированы, но уже без предварительного моделирования, а только опытным путем.

Закрепление ценности в структуре личности приводит к осуществлению профессионально нравственного поведения, где конкретное выполнение профессиональной деятельности имеет значение, подкрепление или верификация. Другими словами, практическая реализация профессиональной деятельности является фактором закрепления и формирования профессионально-нравственного поведения.

Профессия одновременно и обособляет определенные группы людей и объединяет их внутри этих групп. Сходство трудовой деятельности сказывается и на сходстве образа жизни представителей одной и той же профессиональной группы. Соответственно и отражение окружающего Мира и себя в этом Мире в сознании приобретает внутри социально-профессиональной группы черты общности. В наиболее оформившихся профессиональных группах возникает «корпоративный дух», т.е. совокупность взглядов, убеждений, оценок, разделяемых всеми членами и являющих собой свод правил поведения в группе. Именно в таких сообществах, построенных на идеях солидарности и органичности, впервые зарождается то, что мы называем «профессиональная культура», «профессиональная этика», «профессиональная честь», «профессиональный дух».

Определяя профессиональную культуру как феномен, нам представляется необходимым выделить в качестве методологической базы следующие подходы: личностно-ориентированный, компетентностный, аксеологический и деятельностный, а в качестве базовых принципов – принцип развития. Это позволит нам систематизировать некоторые разработки, теоретические и эмпирические данные, собранные из различных источников.

Профессиональная культура – это определённая совокупность мировоззренческих и специальных знаний, качеств, умений, навыков, чувств, ценностных ориентации личности, которые находят своё проявление в его профессиональной деятельности и обеспечивают её более высокую эффективность. Общая и профессиональная культура специалиста, будучи включенной в различные виды его деятельности пре-

жде всего связанные с родом его занятий, усиливают и повышают качество достигаемого результата.

Под профессиональной культурой мы понимаем, прежде всего, систему признанных профессиональной группой производственных функций специалиста (профессиональных ролей). Осуществление профессиональной деятельности предусматривает выполнение специалистом определенного набора функций. Этот набор обычно санкционирован традицией профессиональной культуры, обеспечивающей преемственность и целостность профессиональной деятельности.

Таким образом, профессиональная культура специалиста может быть представлена на трёх уровнях:

Первый уровень – Обладание знаниями, умениями, навыками профессиональной деятельности на уровне компетентности.

Второй уровень – Способность к саморазвитию, самоактуализации в профессиональной деятельности, в том числе как способность применения знаний, умений, навыков в профессиональной деятельности.

Третий уровень – Профессиональная деятельность и профессиональная развитие рассматривается как ценность (т.е. высокое выполнение профессиональной деятельности, уровень профессионализма).

При анализе профессиональной культуры как целостного акмеологического феномена и объекта консультативного воздействия актуален прежде всего ценностно-ориентационный аспект. Всякая деятельность ценна для человека и своим процессом, и своим результатом, который для него выступает, прежде всего, как возможность занять определённое положение в обществе, добиться определённого отношения окружающих.

На формирование профессиональной культуры будущего специалиста влияют как особенности самой профессии, так и иные факторы. Среди них можно выделить объективные и субъективные, более и менее значимые, личные и социальные. Объективное воздействие оказывают общемировые тенденции в образовании, социально-философские проблемы культуры, состояние системы образования и качество образовательных услуг, культура образовательного учреждения, престижность профессии в обществе.

При анализе профессиональной культуры как целостного акмеологического феномена и объекта консультативного воздействия актуален прежде всего *ценностно-ориентационный аспект*. Всякая деятельность ценна для человека и своим процессом, и своим результатом, который для него выступает, прежде всего, как возможность занять определённое положение в обще-

стве, добиться определённого отношения окружающих. Содержательные описания ценностных ориентации имеют свою самостоятельную исследовательскую базу.

Вторым аспектом профессиональной культуры актуальным для данного контекста, является *ценностно-динамический аспект*. Значимость данной сущностной характеристики является самостоятельной, поскольку, если культура пластична, способна легко и не саморазрушаясь включать в себя, поглощать и присваивать новые цели, ценности, правила и запреты, то даже в случае крайней асоциальности, такая культура открыта корректирующему консультативному воздействию. Таким образом, ценностно-динамический аспект предполагает изучение индивидуальной психологической и может быть групповой корпоративной культуры в связи с возможностями ее изменения.

Обращение науки к аксеологическому аспекту профессиональной деятельности сегодня не ново. Привлекает внимание поляризация во взглядах и подходах. Так, можно выделить два диаметрально противоположных подхода в проблеме осмысления формирования профессиональных ценностей и профессионально-нравственного поведения.

С одной стороны, сторонники личностно развивающего подхода к профессиональной деятельности (Климов, Маркова, Зеер) выделяя стадии развития профессионализации и их наполнение, не связывают их с динамикой развития профессиональных ценностей. Более того, ни в одной из классификаций и профессионально-ориентированных структур личности нет сферы, определенной как профессиональные ценности. Отсюда понятно, что и такой важный аспект рассмотрения как профессиональная нравственность исключен из анализа.

С другой стороны сторонники аксеологического подхода утверждают первичность профессиональной нравственности по отношению к профессиональному самоопределению. Т.е., утверждается следующий тезис: сначала в процессе социального опыта и личностного развития формируется мировоззренческая структура, в которой встроен ценностный аспект отношения к профессии и профессиональной деятельности. Именно он и определяет профессиональный выбор, профессионально нравственное поведение.

На наш взгляд, оба эти подхода требуют уточнения и корректировки. Суть вопроса заключается в самой сущности ценности, ее феноменологии. Обратимся к этому вопросу более подробно, чтобы уяснить и обосновать суть излагаемой проблемы.

Вообще, обоснование ценностей опирается на психологию обсуждаемого явления.. Чтобы осознать объект как ценность, субъекту требу-

ется особая специфическая чувствительность, особое субъективное целостное психическое состояние, которое сформировалось благодаря устойчивым положительным эмоциям в результате взаимодействия субъекта и объекта. В силу этого для человека ценностью является его собственное психическое состояние. Следовательно, ценность – это способность объекта удовлетворять потребность субъекта и, то психическое состояние, которое возникает в результате их взаимодействия.

Таким образом в ценностные отношения включены как объекты внешнего мира, так и внутреннего мира человека, в том числе и его собственная ценностная структура. В силу этого, человек всегда выбирает объект в качестве ценности и создает индивидуальные формы удовлетворения своих потребностей и интересов, в результате чего испытывает положительное состояние.

В психологии *ценности* определяют как базовые представления о том, что определенные идеи, цели, формы поведения являются индивидуально или социально предпочтительнее иных идей, целей, форм поведения и т.д. Ценности несут в себе нравственные представления человека о том, что является правильным, положительным или желательным.

Особое место в ценностной сфере занимают ценности, связанные с профессиональной деятельностью, это обусловлено тем, что в жизни человека значимая роль отводится профессиональной деятельности.

Фактически речь идет о формировании в организации ценностей, норм и правил, подтверждающих значимость для организации развития всех ее работников и определенной системы действий (процессов, процедур, ритуалов и обрядов), которые будут поддерживать эти ценности в практической плоскости.

Через организационную культуру любая организация рассматривается субъектом как возможность реализации профессиональной деятельности, следовательно и как оценочный объект. Таким образом ценность организации приравнивается к профессиональным ценностям по своей сути.

Когда речь идет о формировании ценностей в организации то никто не говорит о формировании профессиональных ценностей, однако при этом акценты ставятся на качество профессиональной деятельности и качество поведения, которые в свою очередь определяют профессионально-нравственную сторону деятельности.

Ценности формируются при непосредственном контакте с объектом, т.е. с профессиональной деятельностью в данном контексте. В результате этого взаимодействия складывается положительный результат взаимодействия, дос-

тигается положительный эмоциональный отклик. Контакт может быть визуальным, смысловым, как совпадение смыслов, телесным, поведенческим, виртуальным и т.д. В любом случае, личность сама непосредственно участвует в процессе. Важно ее непосредственное участие.

В процессе профессионального обучения контакт с объектом – профессиональная деятельность с ее элементами – опосредован:

- самим процессом обучения;
- средовыми факторами;
- педагогическими технологиями;
- личностью педагога;
- условиями обучения (как условиями труда);
- профессиональными знаниями;
- компетенциями и т.д.

Объект ценностного отношения далекий; посредник искажает, вносит субъективным смысл, личностную семантику, формализует процесс воссоединения с объектом (например, мне нравится медицина, но то, как и кто ее преподает – нет). Таким образом есть определенные затруднения с формированием ценностей либо они вообще не формируются.

Таким образом, профессиональные ценности, как основа формирования профессиональной культуры специалиста, активно формируются в процессе фактической реализации профессиональной деятельности. Сама профессиональная деятельность распознается личностью как ценность в том случае, если ценности личности идентифицировались с организационными ценностями, т.е. по сути, с тем объектом, где и происходит профессиональное и социальное развитие личности (организация в данном кон-

тексте рассматривается как институт социализации)

Возможно ли в этом случае говорить о том, что активно-позитивная включенность субъекта в организационный процесс является уже сама по себе фактором развития профессиональных ценностей. На наш взгляд, да. И в этом случае сама организация может формировать профессиональную культуру своих специалистов посредством разработки специальных программ, которые, на наш взгляд, должны содержать следующие этапы:

1. Адаптационный, целью которого должно быть установление позитивного контакта организации с личностью, в т.ч. и на уровне глубинных структур личности.

2. Диагностический, целью которого является определение рассогласованности ценностных структур и степени готовности обеих сторон к принятию общих ценностей (взамоидентификация).

3. Развивающий, целью которого должно быть активное взаимодействие обеих сторон. А именно, профессиональная активность, инициативность, развитие профессиональной компетентности и утверждение ценностных ориентаций специалиста должно стать объектом интересов организации и сферой приложения всех ее усилий (используя все существующие формы).

4. Фиксирующий, целью которого должен быть мониторинг динамики процесса развития, взаимосближения всех субъектов процесса.

5. Констатирующий, целью которого должно быть активное закрепление общей системы ценностей и выстраивание перспективы профессиональной культуры специалиста и организации.

Садовникова Н.О., Пьянкова А.Ю.

Личностно-развивающие технологии формирования стиля управления руководителей

Еще некий древний мудрец говорил: искусство управления людьми - самое трудное и высокое из всех искусств.

Накануне 21 столетия успех любой деловой организации в большей степени зависит от ее сотрудников. Этому послужило бурное развитие и широкое распространение знаний в области управления персоналом. В развитых странах изучение дисциплины «Управление персоналом» давно стало важнейшей составной частью подготовки руководителей всех уровней, и это является необходимым компонентом высшего образования в целом.

Руководитель - это профессия из тех, что называют комплексными, потому что она требует от человека владения столь многими и столь разными навыками.

Роль руководителей в различных организациях неопределима. Также необходимо постоянное развитие менеджеров высшего звена, так как постоянно происходит повышение требований к их управленческим и личностным качествам. От их деятельности полностью зависит достижение целей организации, ее доход, авторитет, конкурентоспособность.

Ключевую позицию с точки зрения успешности работы руководителя в целом занимает его стиль управления (власти). Сколь бы ни был талантлив и трудолюбив начальник, но, если его усилия не поддерживаются подчиненными - итог деятельности подразделения в целом вряд ли будет особенно успешным. Быстро приобретает и укрепляет свой авторитет тот, кому удастся найти правильный стиль общения с подчиненными.