

**И. И. Зарецкая**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ**

Гуманизация образования, возросшее внимание к развитию личностно-делового потенциала человека, повышение роли личностной активности в новых социально-экономических условиях определили активизацию исследований проблем формирования характеристик личности, приоритетных для ее социального и профессионального самоопределения: деловитости, экономического мышления, мобильности, ответственности, трудовой и профессиональной культуры.

Анализ философской, социологической, педагогической литературы свидетельствует о том, что еще не выработана четкая трактовка понятия **“профессиональная культура”**. Авторы по-разному определяют сущность и структуру культуры участников труда, нередко как синонимы употребляют понятия “культура труда”, “культура производства”, “профессиональная культура”.

На протяжении длительного времени вопросы культуры и труда исследовались параллельно. При этом труд был преимущественно предметом исследования экономистов. В известной мере именно этим можно объяснить тот факт, что традиционно под культурой труда понимали культуру условий, организации труда и качество его результатов, т. е. оценивали этой характеристикой главным образом объект, а не субъект труда. В последние годы изучение проблем культуры труда ведется в широком плане. Так, в исследованиях К. Р. Низомова [1], А. М. Уманского [2] культура труда анализируется как система, включающая овладение социально-экономическими, технико-организационными, морально-этическими сторонами и условиями труда, проявление профессионального мастерства, творческой активности, коммуникативной культуры.

Именно стремление вычленить культуру субъекта труда из общей системы культуры труда и производства привело к оперированию термином *профессиональная культура личности*. Термин этот в понятийном аппарате педагогики сравнительно новый. Не случайно ни в одном из специализированных педагогических словарей, ни в Большой Советской Энциклопедии мы не находим данного понятия или хотя бы упоминания о нем при раскрытии структуры понятия “культура личности”. Впервые с

широким использованием данного понятия мы встречаемся в психолого-педагогической литературе 1980-х гг., в частности в трудах С. Я. Батышева [3], В. Ф. Ломова [4], Г. Н. Соколовой [5]. Феномен профессиональной культуры они относят к оценке уровня предметной деятельности человека и характера его отношения к труду, обществу, самому себе на этапе профессиональной зрелости.

С позиций педагогики представляется целесообразным провести структурный анализ как сущности профессиональной культуры личности, так и процесса ее формирования, используя системный подход, позволяющий рассмотреть анализируемое явление как целостность, определить состав и структуру компонентов и связь с метасистемой [6]. В зависимости от того, рассматриваем ли мы анализируемое явление как сущность или педагогический процесс его формирования, оно оказывается одновременно связанным с разнопорядковыми системами: как сущность — с системой культуры личности, которая по отношению к профессиональной культуре личности выступает в качестве метасистемы; как процесс формирования и проявления — с целостным учебно-воспитательным процессом и с процессом предметной деятельности.

Системный анализ соотношения профессиональной культуры, культуры труда и производства провела Г. Н. Соколова, выделив три типа системообразующих связей в культуре, три интеграционных уровня.

I функциональный уровень — социотехнический — представляет собой гармонизацию элементов в системе “человек—техника”. Культура на этом уровне представляет собой совокупность социально-экономических законов развития технических нормативов, отражающих уровень развития техники и технологии, тип производства, степень механизации и автоматизации труда.

II функциональный уровень — соционормативный — предполагает гармонизацию отношений в системе “человек—человек” и включает совокупность норм, отражающих уровень организации труда и зрелость внутриколлективных отношений.

III уровень — интеграция элементов культуры в систему на уровне значений и ценностей, придающих смысл трудовой деятельности человека. Об этом уровне культуры можно судить по тому, насколько глубоко человек интериоризирует их. Основные показатели проявления данного уровня: эффектив-

ность участия в труде; продуктивность и качество труда; степень раскрытия творческого потенциала работника; удовлетворенность полнотой реализации профессиональных знаний, способностей, потребностей, возможностью выразить себя как личность; степень осознания общественной ценности труда и своей социальной нужности как субъекта культурного развития [5, с. 32, 43—44].

Таким образом, проведенный анализ приводит к выводу: культура производства, культура труда и профессиональная культура работника (специалиста) логически образуют категориальную систему, соотносясь между собой как категории общего, особенного и единичного. Первое характеризует качество совокупного труда, второе — качество труда на конкретном объекте, третье — социально-профессиональное качество субъекта труда.

Характеризуя проявления профессиональной культуры сложившихся работников и специалистов, исследователи обращают внимание на компетентность, профессиональное мастерство, умение и стремление проявлять инициативу и творческую активность в сочетании с технологической дисциплиной и ответственностью за результаты и последствия своего труда. Симптоматично структурирование в ряде исследований культуры труда на социальный, профессиональный и нравственный компоненты. В социальном блоке отмечают умение работать в коллективе, ответственность за порученное дело, соблюдение трудовой дисциплины; социальную активность и творческий подход к делу; потребность в самообразовании и самовоспитании. Профессиональный компонент характеризуется компетентностью, высоким уровнем организации труда, рациональным распределением рабочего времени, ритмичностью, слаженностью, технологической дисциплиной, экономической культурой. Нравственный компонент проявляется в сознательности, добросовестности, самодисциплине, гуманных отношениях к партнерам по труду, богатстве духовной культуры [2].

Ф. Н. Щербак вводит понятие “профессионально-нравственная культура труда”, стремясь уже в самом понятии акцентировать внимание на единстве профессионального и социально-нравственного аспектов в проявлении личностной культуры. Он отмечает три фактора, доказывающих, что неправомерно сводить понятие профессиональной культуры к мастерству, квалификации, специальным знаниям и умениям. Во-первых,

профессиональная культура личности характеризует устойчивую систему организации деятельности: на сиюминутные результаты способны многие, но далеко не все готовы к систематической высококачественной работе. Во-вторых, понятие профессиональной культуры вносит собственно человеческое измерение в осмысление трудовой деятельности и не может отождествляться с чисто экономическими показателями. В-третьих, профессиональная культура выражает целостную характеристику проявлений личности в труде [7].

Сопоставление различных подходов к структурированию понятия “профессиональная культура” позволяет сделать некоторые общие выводы. В отличие от понятия “культура труда”, включающего показатели как объекта, так и субъекта труда, при характеристике культуры субъекта труда целесообразно оперировать понятием “профессиональная культура личности”. В структуре профессиональной культуры можно выделить два блока: профессионально-организационный (знания, умения, опыт, мастерство) и социально-нравственный (ценностное отношение к труду, нравственно-волевые качества, определяющие отношение к предмету, процессу, средствам, результатам и участникам труда).

Входя как подсистема в систему культуры личности, профессиональная культура взаимосвязана со всеми элементами личностной культуры, в первую очередь с нравственной, правовой, умственной, эстетической, экономической, экологической. Поэтому на ее формирование оказывает влияние весь комплекс социальных, производственных, педагогических факторов. На эту взаимосвязь обращает внимание Л. Н. Коган. Он вводит понятие “профессиональная зрелость”, которая, естественно, невозможна без глубоких знаний, умений и навыков в определенной профессиональной деятельности. Однако о том, что этого недостаточно для профессиональной зрелости, свидетельствуют, например, уроки чернобыльской трагедии. Л. Н. Коган напоминает мнение академика В. А. Легасова, что одной из причин этой всенародной беды явился узкий технизм. Причиной аварии были не только недостаток профессиональных знаний, но и преступная безответственность, нравственная глухота, угодничество и карьеризм, т. е. те проявления профессиональной незрелости, которые обусловлены низкой политической, нравственной, управленческой культурой. Завершая анализ понятия профессиональной зрелости, Л. Н. Коган говорит

о ее связи с профессиональной этикой и эстетикой, с гражданской и нравственной воспитанностью. Их единство он и называет профессиональной культурой личности [8, с. 149, 199].

Культура — явление динамичное, и специфика представлений о культуре личности зависит от определенных социально-экономических условий. Поэтому педагогический процесс формирования профессиональной культуры работника, специалиста должен предусматривать ее приоритетные проявления, связанные с тенденциями научно-технического и социально-экономического развития, которые предъявляют новые требования к специалистам в различных сферах трудовой деятельности.

Внедрение новых технологий меняет содержание и характер труда, требует нового уровня функциональной грамотности, определяющей компетентность и профессионализм. Одно из приоритетных направлений — обеспечение компьютерной грамотности. Причем теперь это связано не столько с тем, что производственные процессы все активнее используют электронную технику, сколько с переходом от индустриального к информационному обществу, когда компьютеризация охватывает буквально все сферы человеческой деятельности. В этих условиях приобретает особую значимость умение оперировать информационными системами, что в свою очередь требует развития особых способностей мышления.

В то же время неравномерность внедрения достижений науки и техники в технологический процесс приводит к тому, что в ближайшей перспективе выпускникам профессиональных учебных заведений предстоит принимать участие и в не всегда привлекательных, но необходимых видах труда. В связи с этим формирование чувства долга, социальной ответственности как проявления чувства собственного достоинства, основанного на осознании своей значимости в целостном созидательном процессе, становится одной из актуальных задач формирования профессиональной культуры личности.

Переход страны к новым экономическим отношениям, рыночная ориентация, условия конкуренции на рынке рабочей силы повышают значимость экономического мышления, экономической грамотности как компонента профессиональной культуры личности, поскольку от практической и нравственно-психологической готовности к ориентации в новых реалиях социально-экономической действительности зависят адаптив-

ность и успех самореализации личности, ее жизнеспособность и конкурентоспособность.

В условиях обострения экологической ситуации перспективным, социально необходимым становится формирование экологической культуры личности, которая проявляется в бережном отношении к природным ресурсам, реальном участии в природоохранной деятельности, овладении принципами безотходных технологий, в активном противодействии проявлениям бездумного, преступного отношения к среде обитания и экологии самого человека. Рост фондовооруженности приводит к качественно новым оценкам общественной ценности труда. Если раньше его эффективность измерялась в основном стоимостью произведенной продукции, то теперь не меньшее значение приобретает сохранение и эффективное использование средств труда.

Некомпетентность, отсутствие должного уровня экономической, нравственной и экологической культуры не только снижают качество и производительность труда, но и становятся одной из причин аварий с тяжелыми техническими и экологическими последствиями.

Условия автоматизированного производства ставят работника как бы рядом с производственным процессом. При этом внешняя удаленность друг от друга участников единого технологического процесса не разъединяет, а, напротив, требует усиления взаимосвязи, взаимозаменяемости, взаимообусловленности деятельности участников высокоорганизованного производства. Кроме того, в условиях перехода к рыночным отношениям расширяется сфера деловых контактов между партнерами экономической деятельности. Поэтому возрастает роль коммуникативной культуры как условия эффективного взаимодействия с работодателями и заказчиками, поставщиками и клиентами, коллегами по труду и должностными лицами различного ранга.

Актуальным проявлением профессиональной культуры личности становится способность и потребность в поисковой, творческой активности, поскольку сегодня преодолевается представление о творчестве как сфере деятельности ограниченного круга людей, об элитарности творчества. Поисковой активности, готовности к принятию и отстаиванию самостоятельных решений требует в настоящее время и развитие предпринимательства как стиля жизни. Одним из направлений твор-

ческой активности становится деятельность по повышению культуры учебно-производственной и социально-бытовой среды, что предполагает определенный уровень знаний в области эргономики, основ технической эстетики и умение применять их в созидательной деятельности.

Таким образом, структурный анализ профессиональной культуры личности современного работника, специалиста свидетельствует о многоаспектности исследуемого явления, обусловленности его результатами трудового, социально-нравственного, эстетического, экономического, экологического и правового воспитания. Но, как справедливо отмечает С. А. Губина, за годы учебы в средних и высших профессиональных учебных заведениях учащиеся, студенты овладевают лишь основами профессиональной культуры [9, с. 27]. Закрепление и окончательное формирование ее происходит в процессе самостоятельной профессиональной работы. Следовательно, профессиональную культуру личности как комплексное, многоаспектное качество личности мы можем считать целевым ориентиром при определении содержания, ведущих направлений и методов воспитания будущего профессионала.

Именно поэтому целесообразно проанализировать процессуальный аспект становления исследуемого качества. Терминологически важно развести понятия “профессиональная культура” и “трудовая культура”, которые часто употребляются как синонимы, хотя по своей сути они не тождественны. Профессиональная культура предполагает, во-первых, овладение специальными знаниями, умениями, совершенными трудовыми приемами, необходимыми в конкретном виде профессиональной деятельности. Во-вторых, профессиональная культура предполагает достаточно высокий уровень мастерства, достигнутый благодаря индивидуальным способностям к определенному виду деятельности и освоенному опыту в этой сфере. В-третьих, для профессиональной культуры характерны определенные нравственно-волевые качества, специфичные в данной трудовой сфере и составляющие основу профессиональной этики.

Трудовая культура может рассматриваться как инвариант профессиональной культуры, не зависящий от содержания и специфики конкретной деятельности. Если профессиональная культура проявляется именно в профессиональной деятельности, то трудовая культура характеризует качественный уровень познавательной, эстетической, экономической, художествен-

ной, экологической и других видов деятельности, а не только собственно трудовой. В структуре трудовой культуры ряд компонентов аналогичен компонентам профессиональной культуры личности, и это естественно, поскольку трудовая культура может быть рассмотрена как фундамент профессиональной. В трудовой культуре структурно выделяются три содержательных компонента:

**интеллектуальный** (или общетрудовой), включающий необходимый минимум общетрудовых, правовых, экономических, экологических, эргономических знаний; овладение общей ориентировочной основой любой деятельности (целеполагание, планирование, выбор оптимального способа достижения цели, контроль и оценка результатов); овладение приемами рациональной организации познавательной и созидательной деятельности;

**эмоционально-ценностный**, проявляющийся в социальной ответственности за результаты и последствия труда; социально ценной мотивации труда и выбора средств достижения поставленной цели; коммуникативной культуре и готовности к сотрудничеству; в эстетическом отношении к деятельности, т. е. способности получать удовлетворение от удачно завершенной работы, преодоления трудностей, от возможности своим трудом приносить пользу; в потребности творческой активности, стремлении к самосовершенствованию, самореализации своих потенциальных возможностей в труде;

**практически-деятельностный** (или операциональный) компонент, проявляющийся в самостоятельности, инициативе, предприимчивости; стремлении к освоению рациональных приемов труда, высокому качеству его результатов; самокритичности, овладении навыками самоконтроля, требовательности к себе, нетерпимости к проявлению безответственности, расточительности, небрежности; хозяйском отношении к средствам и продуктам труда; стремлении и умении поддерживать благоприятный нравственно-психологический климат в коллективе.

По степени приближенности трудовой культуры к профессиональной можно выделить три блока, которые в известной мере могут рассматриваться и как последовательные этапы формирования основ профессиональной культуры: инвариантный (о котором шла речь выше), социально-профессиональный и специальный.

**Инвариантный блок**, составляющий основу и в то же время первый этап процесса формирования профессиональной куль-



туры будущего специалиста, обеспечивается воздействием целостного педагогического процесса общеобразовательной школы и профессиональных учебных заведений. Вместе с тем на его становление оказывают влияние факторы социальной среды, стереотипы массового сознания, характерные для данного этапа развития общества. Процесс формирования профессиональной культуры личности начинается с первых лет образования подрастающего поколения. Как видно из структуры содержания инвариантного блока, представленного выше, такие компоненты его содержания, как общетрудовые знания и умения, общие ориентировочные основы деятельности, эмоционально-ценностное отношение к труду, в определенной мере доступны усвоению младшими школьниками. По мере взросления школьников с учетом возрастных возможностей учащихся и расширяющегося объема знаний по основам наук открываются новые возможности для закрепления имеющихся и воспитания новых характеристик, влияющих на формирование трудовой культуры. Так, основы естествознания и химии позволяют формировать экологическую культуру; изучение информатики и внедрение компьютерных технологий в учетный процесс создают основу для формирования компьютерной грамотности как необходимо-го в современных условиях компонента трудовой культуры.

Содержание **социально-профессионального блока** уже ближе к содержанию профессиональной культуры, но еще не отражает специфику ее проявления в конкретной профессии. Если инвариантный блок мы рассматриваем как то общее, что характеризует культуру каждого, то в социально-профессиональном блоке отражается особенное, зависящее от сферы трудовой деятельности (промышленное, сельскохозяйственное производство, сфера услуг) или от региональной специфики (направление развития народного хозяйства, национальные традиции, социальные тенденции и т. д.). Так, в условиях сельскохозяйственного производства вне зависимости от профессиональной специализации приобретает принципиальное значение акцент на развитие экологической культуры, культуры землепользования. В районах Крайнего Севера в противовес индустриализации ради сохранения трудовых традиций и самих коренных народов назрела необходимость развития традиционных видов деятельности: оленеводства, морского промысла, искусства резьбы по кости и других художественных видов деятельности, что налагает особый отпечаток на характер формирую-

щейся трудовой культуры; например, значимым становится восстановление семейных традиций передачи из поколения в поколение трудового опыта и культуры.

Помимо региональных особенностей и сферы деятельности содержание социально-профессионального блока определяется ведущими тенденциями научно-технического прогресса и социального развития общества. Так, в начале 1930-х гг. под влиянием индустриализации настоятельной потребностью общественного развития было формирование технической культуры личности как условия продуктивности профессиональной деятельности. В настоящее время в связи с переходом от индустриального к информационному этапу научно-технического прогресса приоритетным компонентом трудовой и профессиональной культуры становится аналитический склад ума, способность к абстрагированию, перенесению алгоритмов действий в новые условия и т. д.

Возрастает в современных условиях и значимость так называемой проектной культуры, связанной с проектированием как технологии, так и готовой продукции, проектированием комплексным, способным предвидеть целесообразность процесса деятельности и конкурентоспособность продукции. В связи с этим повышается роль художественного конструирования. Возрастание значимости дизайнера определяется его полифункциональностью: влиянием на повышение культуры производства и качество продукции (технико-экономический аспект), посредничеством между усложняющимся производством и ограниченными психофизиологическими возможностями человека (эргономико-гуманизирующий аспект), воздействием на возвышение потребностей, формирование культуры ценностей (культурологический аспект).

Сочетание компенсирующей, прогнозирующей и развивающей функций дизайнерской деятельности определяет место дизайнерского образования в структуре формирования социально-профессионального блока трудовой культуры. Именно социально-профессионального, потому что, если раньше считалось, что дизайнерское образование — элемент сугубо профессиональной подготовки архитекторов, художников, проектировщиков в той или иной сфере, то в настоящее время концепция дизайнерского образования существенно изменилась. Будущему инженеру, организатору производства данный элемент образования необходим для грамотного взаимодействия с ди-

зайнерами, экономистам — для обоснования своей оценки дизайн-проекта, технологам, гигиенистам, психологам — для оценки технологичности, функциональности, эргономичности дизайн-проекта, будущему учителю — для организации проектной деятельности учащихся.

Наконец, **специальный блок** трудовой культуры по отношению к предыдущим выражает проявление инвариантного (общего) и социально-профессионального (особенного) в частном, единичном, связанном с формированием специальных знаний и умений, нравственно-волевых качеств, принципиально значимых в конкретном виде профессиональной деятельности.

Проследить эту последовательность формирования структурных блоков профессионально-трудовой культуры можно на примере экономической культуры как одного из компонентов профессиональной культуры личности, приобретающей особое значение в условиях перестройки социально-экономических отношений.

Формирование экономической культуры на уровне инвариантного блока направлено на воспитание бережного отношения к средствам и продуктам труда, развитие деловитости, предприимчивости, чувства хозяина, готовности к принятию самостоятельных решений.

На уровне социально-профессионального блока оно направлено на формирование рыночных ориентаций, т. е. на подготовку к жизнедеятельности и профессиональному самоопределению в новых условиях хозяйствования, свободы выбора ответственности и сферы приложения своих способностей, что требует определенного уровня экономической грамотности, опыта ориентации в новых реалиях жизни. В связи с этим в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях вводятся учебные и факультативные курсы по основам экономических знаний, основам предпринимательской деятельности.

На специальном уровне формирование экономической культуры связано с овладением профессиями финансово-экономической сферы, знаниями в области конкретной экономики, основами менеджмента и маркетинга, условиями эффективности деловых коммуникаций, т. е. теми слагаемыми профессиональной культуры, которые значимы в профессиональной экономической деятельности.

Анализ динамики формирования экономической культуры как компонента профессиональной культуры личности тем бо-

лее актуален, что для социально-экономического прогресса, движения к цивилизованному рынку необходимо формирование культуры предпринимательской деятельности, суть и специфика которой в массовом сознании воспринимаются неадекватно, и это в значительной мере объясняется нейтральной или даже негативной нравственной характеристикой предпринимательства и образа предпринимателя как носителя нового направления профессиональной деятельности.

Переход от управленческой к предпринимательской экономике, совершившийся за последние 20 лет в развитых странах мира, потребовал анализа предпринимательства как особого социокультурного феномена. Выделилась специальная область психологии бизнеса — психология предпринимательской деятельности. Данная область получила широкое распространение за рубежом и позволила создать “портрет” типичного предпринимателя, выявить условия осуществления профессиональной карьеры и разработать методы оценки предпринимательских качеств. При этом внимание было сосредоточено на анализе условий максимального раскрытия творческих способностей человека, способов достижения успеха в сфере проявления деловой активности, формирования системы ценностей, способности к самоанализу, самоконтролю и саморегуляции. Мы видим, что центральным звеном в исследованиях оказались не чисто экономические, а личностные проблемы, связанные с культурой деятельности; от исследования психологии управления ученые перешли к анализу особенностей индивидуального поведения человека в трудовой деятельности, что так или иначе связано с проблемами профессиональной культуры личности.

Переход к рыночной экономике в нашей стране вызвал на первых порах настороженное, подчас откровенно отрицательное отношение к предпринимательству и к личности так называемых “новых русских”, носителей идеологии рынка. Подобное отношение объяснимо, если учесть специфику трудовой этики, сложившейся в предшествующий период. Трудовая этика отражает отношение людей к труду, сложившееся на основе комплекса моральных ценностей и норм, воплощенных в образцах культуры и человеческом поведении.

На протяжении десятилетий под влиянием тоталитаризма, постоянной зависимости от плановых органов, партийной номенклатуры, вышестоящего начальства постепенно утрачивалась хозяйская мотивация. Стали преобладать внеэкономичес-

кие стимулы труда, трудовой активности. Зависимость от власть имущих, ограниченность в проявлении инициативы породили беспринципность, привычка жить по намеченному кем-то сценарию — иждивенчество. При этом в трудовой этике характерными стали скорее размашистость планов и авральность исполнения вместо методичной добросовестности в работе, терпеливая готовность к плохим условиям труда вместо предусмотрительности и активности в повышении культуры производства, склонность к масштабному прожектерству вместо деловитости и обоснованного прогнозирования, коллективизм и взаимопомощь в труде, за которыми часто скрывался недостаток личной ответственности.

Эти особенности трудовой этики, сформировавшиеся в нескольких поколениях советских людей, не соответствуют этике рыночной экономики, основанной на частной собственности и личной инициативе, свободе предпринимательства и готовности брать на себя ответственность за самостоятельно принятое решение, поскольку на смену приспособлению человека к определенной социальной организации приходит проблема воплощения, самореализации человека в новой хозяйственной системе.

Другая причина негативного отношения к предпринимательству связана с его эволюцией в современной России. Первое поколение предпринимателей нередко называют номенклатурными капиталистами, потому что свое богатство они получили в наследство вместе с властью и теми преимуществами, которые давала им деятельность в качестве партийных и комсомольских функционеров. Им не пришлось рисковать в поисках первоначального капитала и реализации экономической идеи. Это своего рода богема, не столько накапливающая капитал, сколько проматывающая отечественное наследство. Естественно, в массовом сознании было настороженное отношение к этой категории предпринимателей, а для молодого поколения их деятельность представлялась нередко сферой легкого заработка, не требующей ни особых профессиональных знаний, ни упорного труда. Не случайно первые годы развития предпринимательства в России привели к девальвации образования, стремлению определенной части молодежи к легкому заработку, а то и обогащению за счет нетрудовых доходов.

Но появляется второе поколение предпринимателей. Оно формируется из среды научной интеллигенции, молодых та-

лантливых профессионалов, предприимчивых, способных осваивать новейшие технологии, находить адекватное применение своим способностям и вести за собой благодаря знаниям в области экономики, менеджмента, информационных технологий. Для них главное — реализация предпринимательской идеи, установление для этого продуктивных контактов. Их отличает высокая общая и профессиональная культура, работоспособность и социальная ответственность. Именно в этой среде проявляется стремление реализовать инновационный проект, дающий прибыль, сочетающееся с убежденностью в необходимости активно действовать, много работать ради воплощения своей идеи.

Одновременно со вторым поколением появился, правда, еще один слой предпринимателей — не по убеждению, а, если можно так сказать, поневоле. Как правило, это люди, потерявшие смысл жизни и не приобретшие новый. Бизнес для них — не смысл жизни, а необходимость. Здесь и студенты, вынужденные восполнять скудный бюджет, и значительный слой научной интеллигенции, служащих бюджетных организаций, перед которыми социальная ситуация поставила проблему обеспечения прожиточного минимума семьи. Рыночная ориентация этого слоя неустойчива, при изменении социально-экономической ситуации они могут вернуться к своему профессиональному труду, а некоторые, особенно молодые, — перейти в группу предпринимателей по убеждению.

Третье, ожидаемое поколение — это слой будущих предпринимателей, которые уже осознали ценность глубоких знаний, профессиональной подготовки, общей и профессиональной культуры для социального и профессионального самоопределения. Поскольку это поколение находится на этапе общего или профессионального образования, у него особенно важно сформировать адекватный образ предпринимателя и понимание социально-нравственной ценности предпринимательской деятельности. При формировании профессиональной культуры личности в современных условиях особенно важно в связи с этим развитие деловитости, творческой активности при нравственно ценной мотивации деятельности; воспитание иммунитета к влиянию негативных факторов социальной среды; предотвращение перекосов в решении воспитательных задач, которые проявляются при переоценке ценностей и нравственных ориентиров.

Если мы говорим, что трудовая этика прошлого не отвечает требованиям рыночной экономики, значит ли это, что нужно отречься от всего, что было достигнуто ранее? Перекосы в формировании новой трудовой этики пагубно сказываются на формировании профессиональной культуры подрастающего поколения. Так, снижение внимания к исполнительности и дисциплинированности аргументируют тем, что теперь важнее обеспечить свободу волеизъявления личности и ее творческую самостоятельность. Но важно учитывать, что эти позиции не альтернативны: ориентация на самоопределение и самореализацию предполагает прежде всего самодисциплину; творческая самостоятельность и предприимчивость в основе своей имеют компетентность и технологическую дисциплину, обоснованность действий и ответственность за результаты и последствия труда.

Особенно осторожного отношения требует проблема коллективизма. В средствах массовой информации нередко проводится мысль, что направленность на воспитание коллективизма была одним из заблуждений идеологии социализма; предлагается, ориентируясь на западные образцы, воспитывать индивидуалистов, собственников, т. е. людей с принципиально новой психологией. При этом не учитывается, что девальвация идеи коллективизма была связана не столько с сутью самой идеи, сколько с тем, что вместо подлинного коллективизма подчас формировался конформизм, а за бригадной ответственностью порой скрывалась личная безответственность. Характерно, что в педагогической системе капиталистических стран задача воспитания готовности к сотрудничеству, продуктивному деловому взаимодействию рассматривают в единстве с развитием качеств инициативного предпринимателя.

В книге Дж. Грейсона и К. О'Делла "Американский менеджмент на пороге XXI века" среди качеств, необходимых человеку конкурентоспособной страны, наряду с высоким уровнем функциональной грамотности, способностью анализировать, интерпретировать процессы и принимать решения называются умение работать в коллективе, нести ответственность, постоянно учиться и приспосабливаться к изменениям [10, с. 68].

С позиций формирования профессиональной культуры личности необходим более широкий подход к трактовке предпринимательской деятельности — не только как разновидности

экономической деятельности, но и как стиля жизни, как уровня трудовой активности в любой сфере профессиональной деятельности. Нам представляется продуктивным в этом отношении подход к типологии форм деловой активности, предложенный И. Э. Мусаэляном и Ю. О. Сливицким [11, с. 5—7]. Начиная с минимального уровня деловой активности, они выделяют трудовое функционирование, профессионализм и предпринимательство.

**Трудовое функционирование** — это достаточно активная деятельность на определенном трудовом посту при ведущем мотиве санкционирования и ответственности перед другими людьми, в том числе перед начальством. Процесс труда в этом случае выступает как обязанность, необходимость. Надо учитывать, что трудовое функционирование может характеризовать деловую активность на начальном этапе овладения профессией, в период трудовой адаптации. Но в этом случае проявляется стремление подняться с минимального уровня деловой активности на более высокий за счет освоения передового опыта, квалификационного роста, стремления к самообразованию, самосовершенствованию.

**Профессионализм** — это уровень, когда профессия становится формой собственной жизни. Человек на этом уровне — подлинный субъект труда, его активность воплощена в профессиональной сфере, в отрыве от которой он “чахнет”, “гаснет”, теряет интерес к жизни. Особенно сложные коллизии переживает профессионал, чья трудовая деятельность связана с возрастными ограничениями или состоянием здоровья (например, летчики, артисты балета, спортсмены, профессионалы, вынужденные менять род деятельности из-за перенесенного заболевания или сокращения производства, и т. п.). Профессионализм рассматривается исследователями как форма самоопределения индивида через трудовую деятельность, когда у него складывается индивидуальный стиль деятельности и он освобождается от чувства несвободы в труде.

**Предпринимательство** — это уровень новаторства в проявлении деловой активности. Предприниматель — творец собственного дела. Это дело может стать зародышем нового направления деятельности, даже новой профессии (так, например, появилась профессия страхового агента). Предприниматель, подобно изобретателю, действует в условиях высокой неопределенности. Если перед изобретателем, ученым стоит задача по-



иска нового принципа, конструкции, идеи, то предприниматель часто эту идею уже имеет, перед ним задача творческого воплощения идеи. Его можно назвать социальным новатором. Такое определение тем более обоснованно, что ведущей в содержании деятельности предпринимателя становится работа с людьми: им он должен доказать жизненность и перспективность своего замысла; среди них он должен выбрать инвесторов и партнеров, подходящих по складу характера и по манере вести дела; их он должен организовать, контролировать, корректировать, т. е. обеспечить слаженную деятельность своей команды.

Можно дискутировать по поводу терминов, избранных для обозначения уровней деловой активности, но предложенный принцип уровневого подхода интересен для определения соотношения уровня предпринимательства и профессиональной культуры личности. Характеризуя ее сущность, мы обратили внимание на значимость творческой активности, инициативы, стремления к поиску, т. е. те же показатели, которые характеризуют предпринимательский уровень деловой активности. Но значит ли это, что в современных условиях предпринимательство и есть наиболее существенная характеристика профессиональной культуры личности?

С одной стороны, предприимчивость и поисковая активность, действительно, в современных условиях принципиально значимы для формирования профессиональной культуры будущего работника, специалиста; с другой — предпринимательская деятельность, свидетельствующая о высоком уровне самостоятельности и деловой активности, далеко не всегда отвечает этическим нормам человеческой деятельности, законам экологии, социального прогресса. Кроме того, возникает еще более острая проблема: совместимо ли развитие предпринимательства с сохранением культурных традиций общества? Не приведет ли формирование предпринимательства как стиля жизни к снижению или даже разрушению профессиональной культуры?

На практике можно довольно часто встретиться с тем, что обладающие развитой профессиональной культурой далеки от предпринимательского образца мышления, тем более стиля жизни. Их отличает высокий профессионализм, ответственность, увлеченность делом при недостаточной смелости, уверенности в способности к самостоятельному ведению своего дела. К чему же продуктивнее стремиться в процессе формиро-

вания профессиональной культуры: воспитанию профессионализма, эмоционально-ценностного отношения к труду или предприимчивости, деловой активности, стремления к прибыли? Очевидно, необходимо комплексное решение прагматических задач формирования субъекта предметной деятельности с развитием трудовой этики, обеспечением нравственной устойчивости молодежи в сложный период социальных преобразований. Повышение общей и профессиональной культуры позволит сформировать так называемый “продвинутый утилитаризм” [12], когда потребности в благах сочетаются с потребностью в адекватных видах деятельности, а стремление заработать — со стремлением много и качественно для этого работать.

Ценность рыночных отношений в их цивилизованной форме должна совпадать с ценностью творческой активности и социальной ответственности, ценностью общей и профессиональной культуры личности.

### Литература

1. Низомов К. Р. Диалектика процесса развития культуры труда в социалистическом обществе: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ташкент, 1988.
2. Уманский А. М. Культура труда на производстве. Киев, 1984.
3. Батышев С. Я. Подготовка рабочих кадров. М.: Экономика, 1984.
4. Ломов В. Ф. Человек и автоматы. М.: Педагогика, 1984.
5. Соколова Г. Н. Труд и профессиональная культура: Опыт социол. исслед. / Под ред. Е. М. Бабосова. Минск: Изд-во Белорус. ун-та, 1980.
6. Кузьмин Н. В. Принцип системности теории и методологии. М.: Педагогика, 1976.
7. Щербак Ф. Н. Профессионально-нравственная культура. М.: Знание, 1985.
8. Коган Л. Н. Человек и его судьба. М.: Мысль, 1988.
9. Губина С. А. Трудовое воспитание студентов: методология, теория, управление. М.: Высш. шк., 1986.
10. Грейсон Дж., О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991.
11. Мусазян И. Э., Сливицкий Ю. О. Психология предпринимательства — новая область отечественной психологической науки // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 1995. № 1.
12. Ахиезер А. С., Пригожин А. П. Культура и реформа // Вопр. философии. 1994. № 7—8.