

2. *Матвеева А.* Амбициозные и бессмысленные / А. Матвеева // Эксперт. 2014. № 3 (882). С. 66–71.

3. *Поколение ЯЯЯ.* О том, почему современное поколение обречено на провал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.adme.ru/vdohnovenie-919705/pokolenie-yaaya-545955/>.

4. *Реутова М. Н.* Профессиональная мобильность молодежи: двадцать лет спустя / М. Н. Реутова // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. № 14(54), вып. 6. С. 188–199.

УДК 316.44:[316.752:331.1]

**М. А. Реньш**

**M. A. Rensh**

## **Профессиональные ценности как фактор социально-профессиональной мобильности личности**

### **Professional values as a factor of personality's social and professional mobility**

*Аннотация.* Рассматриваются ценностные детерминанты профессиональной идентичности, определяющие противоречивые и непротиворечивые траектории профессиональной мобильности.

*Abstract.* Article contents the description about contradictory and non-contradictory trajectory of professional mobility in accordance with value determine of vocational identity.

*Ключевые слова:* ценности, профессиональная идентичность, профессиональная мобильность.

*Keywords:* values, professional identity, professional mobility.

В современной науке достаточно большое внимание уделяется проблеме профессионального становления личности. Предлагаемые концепции периодизации профессионального развития учитывают большое количество аспектов и включают, как правило, поступательное развитие личности от периода ранней юности до зрелости и старости. Часто авторы различных теорий связывают переход от одной стадии профессионализации к другой с преодолением кризиса мотивационно-операциональной сферы,

проживая который личность обретает новообразования, позволяющие ей функционировать на новом профессиональном уровне. Периодизация увязывается с возрастными периодами развития личности и стажем работы.

Предлагаемый нами анализ профессионального развития личности опирается на аксиологический фундамент, что позволяет объяснять причины профессиональных перемещений личности, выстраивать трудовые траектории не поступательно, а разнонаправленно, прогнозировать нелинейность профессионального пути личности. Мы утверждаем, что в основе развития лежит смена структуры и содержания ценностно-смысловой основы профессиональной деятельности. Поэтому, на наш взгляд, целесообразнее говорить не о профессионализации как факторе профессионального становления, а о профессиональной мобильности как факторе обретения смысла профессионального труда. Профессиональные ценности, связанные с ценностями труда как социально значимыми ориентирами личности, определяют активное развитие этой личности – ее мобильность.

Обращение науки к аксиологическому аспекту профессиональной деятельности не ново. Привлекает внимание полярность взглядов и подходов. Можно осуществить классификацию ценностей, в основу которой положен критерий отношения ценности к профессиональной деятельности:

1) ценности, которые могут быть реализованы непосредственно в профессиональной деятельности, т. е. заключенные в самом процессе и содержании труда (содержательные ценности);

2) ценности, которые реализуются за счет профессиональной деятельности: определенное вознаграждение за труд - материальное или моральное (результативные ценности);

3) ценности, которые могут быть реализованы вне профессиональной деятельности, когда профессиональные обязанности могут рассматриваться как препятствие на пути к реализации ценностей во внепрофессиональной среде.

Определенное сочетание предпочитаемых ценностей свидетельствует о противоречивости или непротиворечивости ценностных ориентаций.

Противоречивый тип ценностных ориентаций личности формируется в том случае, когда равнозначными в ее сознании оказываются конкурирующие, по сути, взаимоисключающие ценности. Конкуренция и взаимоисключение существуют между ценностями первой и второй группы, когда

они представлены в сознании человека в одном ряду с ценностями третьей группы. Таким образом, в этом смысле мы рассматриваем противоречивый тип ценностных ориентаций как негативный фактор профессионального самоопределения. Однако следует учитывать, что и непротиворечивые ценностные ориентации могут играть отрицательную роль, если в сознании человека доминируют только внепрофессиональные ценности.

Таким образом, можно выделить три типа ценностных ориентаций: непротиворечивый профессиональный, непротиворечивый внепрофессиональный, противоречивый.

Непротиворечивый профессиональный тип характеризует человека с четкой профессиональной доминантой. Непротиворечивый внепрофессиональный – человека, ориентированного главным образом на деятельность, не связанную с профессией. Противоречивый тип занимает промежуточное положение в силу того, что здесь представлены в качестве доминирующих ценности и первой, и второй группы.

Процесс развития профессиональных ценностей – это поступательное направленное продвижение и усложнение ценностной структуры, которые осуществляются по принципу от простого к сложному и от абстрактного к конкретному по мере проникновения личности в профессиональную деятельность.

Первоначально, на стадии предпрофессиональной деятельности, ценностные ориентации не встроены в общую структуру деятельности и выступают на уровне ожиданий и представлений. Это, если можно так назвать, пред-ценности. Они очень хрупкие и неконкретные. С момента начала осуществления профессиональной деятельности экспертами ценностного поля личности выступают профессиональная практика и профессиональный опыт. Благодаря им осуществляются коррекция и упрочение 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. Если же нет, то ценностные ориентации будут сломаны и пересмотрены, затем перестроены, но уже без предварительного моделирования, а только опытным путем.

Развитие личности по вышеобозначенным траекториям профессионального пути и определяет ее мобильность. Однако данный аспект доста-

точно тесно связан с явлением, названным профессиональной идентичностью личности, отражающим связь человека с профессией не только как средством занятости, но и на более глубинном уровне.

Нам представляется возможным определить следующие содержательные аспекты проявления профессиональной идентичности:

- *когнитивный* — профессиональная идентичность проявляется на уровне знаний, умений, пониманий технико-технологической стороны выполнения профессиональной деятельности, а также общей осведомленности о характере профессиональной деятельности и требуемом информационном пространстве ее успешного исполнения;

- *аффективный* — профессиональная идентичность проявляется через эмоциональное принятие профессионального сообщества в целом или отдельных его компонентов, позитивного отношения к себе как к члену этой профессиональной группы;

- *конативный* — профессиональная идентичность проявляется через поведенческие конструкты, которые интерпретируются личностью как соответствующие требованиям профессиональной группы, выполнение ролевого репертуара носителей профессии и корректировку поведения в связи с особенностями организационных условий;

- *ценностный* — профессиональная идентичность проявляется на уровне профессионального самосознания, когда личность принимает профессиональные ценности как важные и значимые без учета особенностей осуществления профессиональной деятельности, а также сама их создает.

Формирование профессиональной идентичности происходит в три этапа:

1. Аморфный период, приходящийся на период профессионального обучения, когда ценности будущей профессиональной деятельности существуют на уровне ожиданий, но не могут быть подкреплены, поскольку непосредственно профессиональная деятельность отсутствует, а практика в обучении носит квазипрофессиональный характер.

2. Первичная, или диффузная, идентичность — совпадает с периодом первичной адаптации в трудовой деятельности, когда ценности-ожидания, усвоенные на предыдущем этапе, проходят интериоризацию, обретают личностное значение.

3. Собственно идентичность (на основе сформировавшихся профессиональных ценностей, посредством включения индивида в профессиональную группу и профессиональную среду).

Проведенные нами исследования показали, что переход от одного этапа к другому не сопровождается кризисными состояниями, если мы не говорим о нормативных кризисах профессионального развития, выпадающих на этот период. Однако во время перехода от одного этапа к другому происходит изменение ядерного сегмента, который мы определяем как основу для формирования профессиональной идентичности, а именно – ценностей, с последующим изменением смысловой части. Мы установили, что переход от одного этапа становления идентичности к другому обуславливается возникновением ценностного конфликта, детерминированного изменениями в характере, условиях и социально-экономическом контексте профессиональной деятельности.

В основу понимания нами конфликта ценностей легла идея Е. Б. Фанталовой о том, что одной из главных детерминант мотивационно-личностной сферы является подвижное, меняющееся в процессе жизнедеятельности соотношение между осознанием ведущих жизненных ценностей, личностных смыслов, целей и всем, что непосредственно доступно и связано с осуществлением конкретных достижимых целей, лежащих в зоне «легкой досягаемости» [2].

Таким образом, в ценностях отражается уровень развития мотивационно-потребностной сферы субъекта деятельности. На этапе, предшествующем непосредственной профессиональной деятельности, профессиональные ценности не встроены в общую структуру деятельности и выступают на уровне ожиданий и представлений. С момента осуществления профессиональной деятельности экспертами ценностного поля личности выступают профессиональная практика и профессиональный опыт [1], в результате профессиональные ценности встраиваются в общую структуру ценностей личности, что делает ее профессионально мобильной.

### ***Список литературы***

1. Смирнов Л. М. Анализ опыта разработки экспериментальных методов изучения ценностей / Л. М. Смирнов // Психологический журнал. 1996. Т. 27, № 1. С. 257–268.

2. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта / Е. Б. Фанталова. Самара: Бахрах-М, 2001. 128 с.