

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ МОЛОДЕЖИ

*Я.В. Дидковская
Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

Профессиональная культура, обладая человекотворческой сущностью, по Л.Н. Когану [2; 3], формирует и развивает личность, следовательно, является важным элементом системы профессионального самоопределения.

Определенные разнотечения в социологической интерпретации понятия профессиональной культуры связаны с произошедшей ценностной трансформацией в сфере профессионально-трудовых отношений, изменением роли и значимости профессионализма, сменой норм, стандартов профессионального поведения в общественном сознании, и рефлексией этой проблематики социологами. Отталкиваясь от понимания культуры в целом в русле социокультурного подхода [4], под профессиональной культурой мы понимаем совокупность способов и результатов деятельности личности как субъекта труда, в том числе профессионально значимых ценностей и норм, знаний и навыков, образцов профессионального поведения. Основу, смысловое ядро любой культуры по П.Сорокину образует ценность. Соответственно профессиональные ценности образуют смысловое ядро профессиональной культуры и служат ориентирами профессионального выбора. Вместе с профессиональными умениями, знаниями и навыками, образующими предпосылку профессионализма и приобретаемыми личностью на этапе профессионального обучения, ценности составляют когнитивный блок профессиональной культуры и мотивируют профессиональный выбор наряду с жизненными ценностями. Идеальный образ профессионала, складывающийся в профессиональной культуре, и профессионализм как ценность также могут служить ориентиром для самоопределяющегося субъекта, мотивируя его профессиональные устремления. В отечественной социологической теории культуры также принято выделять поведенческий блок профессиональной культуры, составляемый нормами, образцами профессионального поведения, обычаями и традициями, и праксеологический блок, образованный

институтами профессиональной культуры [1]. Формирование профессиональной культуры личности означает ее включение в профессиональную группу, но и одновременно профессиональная культура является способом самореализации человека в сфере профессиональной деятельности. Как отмечает Амбарова П.А., включенные в содержание профессиональной культуры требования к определенным физическим, психическим, нравственным, интеллектуальным качествам человека служат критериями первичного профессионального самоопределения для индивида и самооценки профессионального соответствия в последующие этапы профессионального самоопределения [1]. Овладевая профессиональным опытом, повышая свой уровень профессионализма, преодолевая нормативность профессиональной культуры в творчестве, личность получает возможность, предпосылки для осознанного успешного профессионального самоопределения. Включение в профессиональную культуру делает из самоопределяющегося индивида профессионала, человека, который интегрировал ценности и нормы профессии. Освоение ценностей и норм культуры профессиональной группы означает возможность выстраивания своей индивидуальной профессиональной траектории. Таким образом, профессиональная культура выступает как средство профессиональной социализации и одновременно профессиональной индивидуализации человека, т.е. создает возможности для профессионального самоопределения, выбора своего профессионального пути для личности.

Профессиональная культура обеспечивает взаимосвязь между профессиональным образованием как начальным организационным звеном профессиональной культуры и дальнейшей реализацией полученного образовательно-профессионального опыта в профессиональной деятельности, что делает выборы вариантов своего профессионального развития для личности осмысленными и является предпосылкой успешной профессиональной карьеры. В условиях неопределенности и распространения гибких типов карьер эта взаимосвязь может нарушаться, а транзитивность общества может делать эти нарушения систематическими, закреплять их как распространенную социальную практику, когда освоение профессиональной культуры рассматривается как нечто не нужное, лишнее, мешающее своевременной реориентации индивидов на новую сферу занятости. Что, на наш взгляд, может быть опасным для целостного характера профессионального становления индивида. Еще одна сопряженная с этим проблема состоит в том, что узко понимаемый компетентностный подход к профессиональному образованию как овладение строго ограниченным набором компетенций, необходимых для функционального выполнения профессиональных обязанностей, не способствует приобщению индивида к профессиональной культуре и культуре в целом, а это создает опасные условия для его профессионального самоопределения и пересамопределения. В случае резких изменений на рынке труда (отрасль труда перестает быть востребованной) или разочаровании в совершенном выборе узкокомпетентный специалист, не овладевший профессиональной культурой как совокупностью способов и результатов профессиональной деятельности, не интегрировавший ее норм и

ценностей, оказывается уязвимым, вынужденным отойти назад в своем профессиональном развитии. Для такого специалиста снижается возможность переориентироваться, используя широкий профессиональный капитал.

Профессиональная культура и социальные отношения, взаимодействуя, образуют социокультурные условия для профессионального самоопределения личности, которые в обществе неопределенности и риска приобретают противоречивый характер. Ситуация конца XX – начала XXI в. характеризуется следующими противоречиями в сфере профессионального становления молодежи:

- во-первых, с одной стороны происходит резкое формирование новых социальных отношений, обусловленных тенденциями социально-профессиональной структуры (социальная дифференциация, появление новых профессиональных и социальных групп, изменение статуса старых), возникновением рынков труда и образовательных услуг, а с другой, сохраняются старые культурные стереотипы занятости, «карьеризма», прежние профессионально-значимые ценности и стандарты профессионального поведения, ориентирующие молодежь на построение линейной карьеры в русле полученного профессионального образования;

- во-вторых, с одной стороны, повышается роль новых ценностных ориентиров на мобильность и гибкость в профессиональной занятости, формируются новые культурные образцы профессиональной карьеры с одновременным увеличением значимости прагматических ценностей в сфере труда, а с другой стороны, происходит консервация социальных отношений, опирающихся на социально-профессиональную структуру с невысокими возможностями мобильности, особенно для молодежи, на отсутствие социальных механизмов, способствующих быстрой профессиональной переориентации.

Личность в ситуации профессионального самоопределения стремится разрешить данные социокультурные противоречия наиболее эффективным для себя образом, формируя стратегию своей профессиональной карьеры. При эффективном разрешении социокультурных противоречий, личность выстраивает успешную стратегию карьеры, ведущую к профессиональному развитию и самореализации. Если же личности не удастся адекватно разрешить противоречия, то она вынуждена прибегнуть к адаптивным стратегиям, обеспечивающим ее функционирование в рамках профессии или какой-либо сферы занятости. Значимыми -внутренними факторами эффективного разрешения социокультурных противоречий в ситуации профессионального самоопределения, на наш взгляд, являются наличие в мотивационной сфере личности молодого человека ценностной ориентации на продвижение и карьеру и сформированности профессиональных интересов как результата освоения профессиональной культуры. Т.е. характер разрешения личностью социокультурных противоречий в процессе профессионального самоопределения определяет ее стратегию профессиональной карьеры.

Список использованной литературы

1. Амбарова П.А. Профессиональная культура офицеров в условиях трансформации российского общества. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2002. 152 с.
2. Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека. М.: Мысль, 1984. 252 с.
3. Коган Л.Н. Теория культуры. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 1993. 160 с.
4. Лапин Н.И. Социокультурный поход и социетально-функциональные структуры // СОЦИС. 2000. №7. С. 3-12. .