

# ПРИМЕНЕНИЕ АКСИОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В АНАЛИЗЕ КАТЕГОРИИ КАРЬЕРНО-ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

**Колбасин Виктор Николаевич**

Соискатель, Омский государственный педагогический университет (Россия, г. Омск)  
Kolbasvik@mail.ru

## APPLICATION OF THE AXIOLOGICAL APPROACH IN THE ANALYSIS OF THE CATEGORY OF CAREER-VALUE ORIENTATIONS OF A SOCIAL SPHERE SPECIALIST

**V. Kolbasin**

**Summary:** The article describes the structure and content of the concept of «career-value orientations of a social institution employee» based on axiological and personality-oriented approaches. The scientific idea of the need for the formation of career-value orientations in the process of teaching professional knowledge in the system of intra-corporate training of a social organization is formulated.

**The goal** - to reveal the structure and content of the concept of career-value orientations of employees of a social institution from the standpoint of axiological and personality-oriented approaches.

**Method and methodology of the work:** the article uses mathematical methods, as well as statistical methods of analysis; questioning.

**Results:** the content of the concept of career-value orientations of employees of a social institution is revealed, its structure is presented. The scientific idea of the need for the formation of career-value orientations of employees of a social institution, contributing to the career and professional growth of specialists on the basis of axiological and personality-oriented approaches, taking into account the peculiarities of professional activity in the social sphere, is formulated.

**Scope of results:** it is advisable to apply the results obtained by the managerial corps of organizations in the social sphere in the process of implementing internal corporate training of personnel.

**Keywords:** career-value orientations, organization of the social sphere, employee of a social institution.

**Аннотация:** В статье раскрывается описание структуры и содержания понятия «карьерно-ценностные ориентации работника социального учреждения» на основе аксиологического и личностно-ориентированного подходов. Формулируется научная идея о необходимости формирования карьерно-ценностных ориентаций в процессе обучения профессиональным знаниям в системе внутрикорпоративного обучения социальной организации.

**Цель** – раскрыть структуру и содержание понятия карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения с позиций аксиологического и личностно-ориентированного подходов.

**Метод и методология проведения работы:** в статье использованы методы анализа, обобщения, анкетирование.

**Результаты:** раскрыто содержание понятия карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения, представлена его структура. Сформулирована научная идея о необходимости формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения, способствующих карьерному и профессиональному росту специалистов на основе аксиологического и личностно-ориентированного подходов, с учетом особенностей профессиональной деятельности в социальной сфере.

**Область применения результатов:** полученные результаты целесообразно применять организациями социальной сферы в процессе реализации внутрикорпоративного обучения персонала.

**Ключевые слова:** карьерно-ценностные ориентации, организация социальной сферы, работник социального учреждения.

### Введение

Аксиологический подход в реализации внутрикорпоративной системы обучения выступает инструментом в качестве связывающего звена между познавательной и практической деятельностью работников социального учреждения, устанавливая взаимосвязи между ценностями, социальными и культурными факторами, личностью, которая рассматривается как наивысшая ценность общества. Аксиологический подход дает возможность изучать явления с точки зрения удовлетворения ими потребностей человека и пробуждать у работника социальной организации тягу к самопознанию

и критическому этическому исследованию, к самостоятельности. Он строится на концепции взаимозависимого, взаимодействующего мира, которая, в свою очередь, определяет мир как систему целостного человека, а это значит, что важно понимать не только что объединяет человека, но и что характеризует отдельную личность.

В.А. Слостенин определяет **ценности** как специфические образования в структуре индивидуального сознания, являющиеся идеальными образами и ориентирами деятельности личности и общества [8].

Российский энциклопедический словарь представ-

ляет понятие «ценность» как «положительную или отрицательную значимость объектов окружающего мира для человека, определяемую их вовлеченностью в сферу человеческой жизнедеятельности. Критерии и способы оценки этой значимости получают выражение в нормативных представлениях, идеалах, установках, целях» [7].

Философия определяет понятие «ценность» таким образом: «Ценность является не свойством какой-либо вещи, а сущностью и одновременно условием полноценного бытия объекта» [9].

*В педагогике актуализировано понимание ценности как идеала, принятого личностью, как значимого для нее явления, понятия, установки [1].*

Педагогическая аксиология в значительной степени изменяет характер взаимодействия преподавателя со слушателем. В центре такого взаимодействия оказываются не просто знания, умения, навыки или формирование каких-то привычек слушателя, а целый комплекс жизненно важных ценностей (в том числе связанных с реализацией профессиональной деятельности), формирование у него потребности присваивать их, жить ими. Внутрикorporативное обучение реализует у слушателя умение уверенно ориентироваться в окружающем профессиональном поле, различать качественную, ценностную его неоднородность. Формирование и развитие личности вне ценностей невозможно, и важнейшей задачей аксиологически ориентированного обучения в этой связи является приобщение к общечеловеческим и духовным ценностям, формирование в сознании слушателей ориентаций и установок, которые в дальнейшем выступают идеалами и жизненными ориентирами личности, поскольку по мнению В.А. Слостенина, И.Ф. Исаева, Е.Н. Шиянова «категория ценности представляет собой особый человеческий тип значимости предметов и явлений». Таким образом, ценности должны иметь положительное значение. Анализируя теоретические источники относительно сущности понятия ценности, можно заключить, что педагогическая аксиология характеризует ценности как «специфические образования в структуре индивидуального или общественного сознания, являющиеся идеальными образцами и ориентирами деятельности личности и общества» [3].

Таким образом, принимая во внимание различия в трактовках понятия «ценности», можно выделить общее: *Ценность представляется неким понятием, свойством, убеждением, наделенным положительной значимостью для индивида.*

Обращаясь к определению сущности понятия «ценностные ориентации» личности, мы выяснили что исследованием данного феномена занимались Н.А. Асташова, М.В. Богуславский, Е.В. Бондаревская, В.А. Слостенин и

др. По мнению некоторых исследователей (О.Г. Дробницкого, Т.Н. Казаковой, В.П. Тугаринова), ценности, сформированные в ходе жизнедеятельности социальных групп и общностей, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в структуру личности в виде ценностных ориентаций [6].

В энциклопедическом словаре *Ценностные ориентации* представляют собой «особые, фиксированные качества личности, позволяющие ей ранжировать объекты по их значимости для нее; могут выступать в качестве определенных побуждающих стимулов для достижений поставленных целей, приобретая функцию регуляторов социального поведения».

Н.А. Кириллова описывает ценностные ориентации как «сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, являющийся составной частью системы отношений личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам» [4].

Обобщая представленные точки зрения разных ученых, сделаем вывод о том, что ценностные ориентации отражают цели и идеалы, характеризуют потребности и интересы индивида, а включение субъекта в разные виды деятельности является условием их формирования.

Анализируя процесс формирования ценностных ориентаций личности, А.В. Кирьякова относит к его механизмам поиск, оценку, выбор и проекцию [5].

Относительно места ценностных ориентаций в структуре личности, - единого мнения в этом вопросе у исследователей не сформировалось. Вместе с тем, В.А. Ядов отмечает, что ценностные ориентации личности, соотносящиеся с идеалами, «формируют ценностную иерархию жизненных целей – дальних, средних, ближних, а также представления о нормах поведения, выступающие в качестве эталона» [11]. Структура ценностных ориентаций включает когнитивный компонент, который предполагает наличие социального опыта индивида; эмоциональный компонент и поведенческий компонент, рассматривающий поведение индивида в различных ситуациях. Мы будем придерживаться данной позиции вслед за указанными исследователями.

Ценностные ориентации, осуществляя регулятивную функцию поведения, реализуют «менеджмент» в процессе принятия решений. Кроме того, важными для нашего исследования представляются регулирующая, определяющая и стимулирующая функции, побуждающие человека к социальным действиям, к карьерному росту, выбору инструментов и методов контроля развития. Они обеспечивают формирование и актуализацию форм ка-

рьерного поведения. Карьера играет важную роль в развитии личности, поскольку она связана с социальным статусом, профессиональной активностью и т.д. Из этого следует необходимость применения методов карьерного, профессионального развития, заключающегося в изменении ценностных регуляторов личности. Принятие каждого решения в карьере работника должно быть продиктовано системой ценностных ориентаций во избежание конфликтов, деформирующих человека как личность и как квалифицированного специалиста.

В процессе построения карьеры включаются основные социальные и психологические процессы, сопряженные с ценностными ориентациями личности, определяющими вектор её становления. Возможность влияния ценностных ориентаций на процесс формирования карьеры человека обусловлен с одной стороны его социальными ресурсами, представленными в виде обстоятельств его жизни, личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, социально-культурными навыками, волей и состоянием его здоровья, как и объективными возможностями с другой стороны. При этом, когда факторы, необязательно связанные с трудовой деятельностью, вынуждают человека изменить свои приоритеты, ценностные ориентиры, это меняет и направление вектора развития карьеры. В силу того, что человек большую часть своего времени связывает с профессиональной деятельностью, ценностные ориентации определяют каждый этап его карьерного становления и направляют его последующие передвижения по этому пути. Эффективное развитие карьеры происходит тогда, когда работник готов в полной мере реализовать свои внутренние ресурсы при наличии определенных внешних факторов. Анализ карьерной ориентации включает такие важные составляющие, как индивидуальное переживание, личностное осмысление профессиональной деятельности, аксиологические составляющие труда.

В зарубежной социальной психологии понятие карьерных ориентаций представлено как ценностные ориентации, установки, интересы и другие социально обусловленные побуждения к деятельности.

В изучении карьерных ориентаций наиболее широко известна концепция американского исследователя Э. Шейна получившая название «Якорная модель профессионального развития». В соответствии с ней, любая профессиональная деятельность дает возможность продвижения личности в нескольких направлениях, соответствующих её карьерным ориентациям, причем эти карьерные ориентации связаны с реализацией человеком представлений о себе. Опыт работы имеет решающее значение в прояснении для человека собственных интересов, ценностей и талантов. Таким образом, прояснение образа «Я» сопряжено с собственными потребностями, мотивами, талантами и ценностями в профес-

сиональной сфере и составляет процесс формирования карьерно-ценностной ориентации, которая, стабилизируясь, начинает действовать в карьере как ведущая сила. Большая роль в повышении индивидуальной успешности, выполняя профессиональные задачи, принадлежит собственным усилиям и квалификации специалиста по социальной работе, социального работника с соответствующей сформированной карьерно-ценностной ориентацией.

В нашем исследовании под карьерными ориентациями мы понимаем группу потребностей, ценностей и способностей, реализация которых в наибольшей степени значима для человека при осуществлении профессиональных выборов. В соответствии с теорией мотивации Э. Шейном выделяется 8 основных ценностей в работе сотрудников, так называемые «якоря карьеры»: «Предпринимательство», «Интеграция стилей жизни», «Вызов», «Служение», «Стабильность», «Автономия», «Менеджмент», «Профессиональная компетентность».

Поскольку для нас является важным рассмотрение карьерных ориентаций во взаимодействии с ценностной структурой личности человека, осуществляющего профессиональную деятельность в учреждении социального обслуживания, мы считаем допустимым использование термина «карьерно-ценностные ориентации работников социального учреждения»

Принимая во внимание этот факт, мы определяем **карьерно-ценностные ориентации работников социального учреждения** как особые качества личности, с помощью которых она ранжирует потребности, ценности, интересы, профессиональные компетенции, связанные с осуществлением профессиональной деятельности в учреждении социального обслуживания и направленные на помощь людям, служение обществу при сбалансированном образе жизни с социальными гарантиями. Это определение соотносится с теорией Э. Шейна, согласно которой карьерная установка – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности.

Структура карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения (Рисунок 1) включает: потребности, ценности, интересы, и профессиональные компетенции. Потребности выступают как важный фактор, влияющий на рабочее поведение человека с позиции его карьерных устремлений, воспринимаемых с учетом собственных профессиональных интересов и интересов социального учреждения. Ценности в структуре рассматриваемой проблемы составляют идеальный образ профессиональной деятельности, согласующийся с ориентирами личности и миссии социального учреждения. Интересы отражают область внимания работника, побуждающего его



Рис. 1. Структура карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения

к профессиональной деятельности в определенном направлении с учетом сложившихся ценностей и потребностей, расширения профессионального опыта и получения новой информации. Профессиональные компетенции служат развитию способности ориентироваться в профессиональной ситуации, в соответствии со спецификой профессиональной деятельности в области концентрации и принятия взвешенных решений. Профессиональные компетенции при этом мы соотносим с профессиональным стандартом специалиста по социальной работе, социальным работником, профессиональную деятельность которого характеризуют специальные (работа в профессии), ценностно-смысловые (морально-этические установки), технические (знания и опыт), личностные (свойства характера) компетенции.

Карьерно-ценностные ориентации основываются на карьерных ориентациях «Служение», «интеграция стилей жизни», «стабильность». Образующие в совокупности «Социальный вектор».

Механизм контроля и самоконтроля, актуализированный в ходе формирования карьерно-ценностных ориентаций во взаимосвязи с приобщением их к профессиональным знаниям в процессе внутрикорпоративного обучения, предполагает, что на оценку и ана-

лиз педагогического процесса как организационной системы направлены существующие возможности контроля образовательного процесса, в системе внутрикорпоративного обучения, а оценку индивидуальной сформированности карьерно-ценностных ориентаций работника социального учреждения обеспечивает личная его позиция, отражающая стремление к саморегуляции профессионального развития (А.А. Евдокимов [2], Ю.Г. Холод [10]).

Таким образом, модель формирования карьерно-ценностных ориентаций работников социального учреждения как целостный педагогический процесс, в котором обеспечивается формирование карьерно-ценностных ориентаций и будет происходить за счет передачи, освоения и использование опыта в решении профессиональных задач в контексте социального обслуживания в ходе профессионального образования и изучения специальных дисциплин, не может существовать самостоятельно, а встраивается в образовательный процесс внутрикорпоративной системы обучения работников социального учреждения в целом и является целостной, но, еще раз подчеркнем, что она не может существовать самостоятельно, а встраивается в профессиональную деятельность и внутрикорпоративный образовательный процесс социальной организации в целом.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Дурнева Т.В., Гринева Е.А., Чернова Т.В. Исторические предпосылки становления духовно-нравственных ценностей в образовании // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=29407> (дата обращения: 24.07.2023).
2. Евдокимов А.А. Педагогические условия развития самоконтроля курсантов вузов внутренних войск МВД России в образовательном процессе: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Евдокимов Андрей Анатольевич; [Место защиты: С.-Петерб. военный ин-т внутренних войск МВД России]. – Санкт-Петербург, 2014. – 24 с.
3. Кирьякова А.В. Аксиологические доминанты развития личности в цифровом мире [Электронный ресурс] / А.В. Кирьякова, В.В. Мороз // Приоритеты и ценности воспитания и развития личности в современном обществе : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф., 29 окт. 2020 г., Рязань : Рязан. гос. ун-т им. С.А. Есенина, 2021. – С. 73-76.
4. Кирьякова, А.В. Аксиология креативности: монография / А.В. Кирьякова, В.В. Мороз. – 2-е изд., испр. и доп. – Оренбург: Университет, 2019. – 232 с.
5. Ключникова, Н.Н. Формирование ценностных ориентаций в процессе профессионального развития студентов технического вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ключникова Наталья Николаевна. – Санкт-Петербург, 2009. – 229 с.
6. Макарова, И.А. Аксиологические основы формирования профессиональных ориентаций студентов в системе высшего профессионального образования (на примере специальностей «Социальная работа», «Социальная педагогика»: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Макарова Инна Анатольевна.; – Комсомольск-на-Амуре, 2006. – 231 с.
7. Российский энциклопедический словарь: В 2 кн. / Гл. ред. А.М. Конференции. – Новосибирск: Изд-во: Профессиональная наука. 2020. С. 67-72.
8. Слостенин, В.А., Чижаква, Г.И. Введение в педагогическую аксиологию: учеб. Пособие для студ. высш. пед. Учеб. Заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2003.- 192с.
9. Философский энциклопедический словарь. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – С. 497–498.
10. Холод, Ю. Г. Педагогическая система формирования у курсантов умений самоконтроля учебной деятельности: на примере технических дисциплин: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Холод Юрий Григорьевич; Саратовский гос. ун-т. – Саратов, 2000. – 18 с.
11. Ядов, В.А. Рабочая книга социолога / под ред. В.А. Ядова. – М.: Наука, 1976. – 181 с.

© Колбасин Виктор Николаевич (Kolbasvik@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Омский государственный педагогический университет