

ЦЕННОСТНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Мамина И.В.

Институт государственного и муниципального управления ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Белгород, Россия, (308015, г. Белгород, ул. Победы, 85, к. 14, а. 205), e-mail: mamina@bsu.edu.ru

Данная статья освящает влияние ценностей на осуществление профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью. Ценности являются базовым элементом при формировании профессиональной культуры специалиста по работе с молодежью. В статье дается авторское определение профессиональной культуры специалиста по работе с молодежью. Описаны ценностные компоненты, характеризующие профессиональную деятельность, аксиологический компонент, который является базовым при формировании профессиональной культуры специалиста и помогает выстроить систему работы с молодежью в соответствии с требованиями государственной молодежной политики. В статье рассмотрена удовлетворенность специалистов условиями своей профессиональной деятельности. Сделаны выводы о проблемах неудовлетворенности условиями работы специалистов по работе с молодежью: низкий уровень заработной платы, трудности в реализации своих способностей, проблемы с руководством. Сделаны предложения по улучшению положения работников, а также определен набор ценностей профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью.

Ключевые слова: ценности, профессиональная культура, специалист по работе с молодежью, государственная молодежная политика.

VALUE ASPECTS OF CAREER PROFESSIONALS WORKING WITH YOUNG PEOPLE

Mamina I.V.

Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia (308015, Belgorod, Pobedy, 85), e-mail: mamina@bsu.edu.ru

This article sanctifies the impact of values on the professional work of the expert working with young people. Values are the basic element in the formation of a professional culture expert on youth work. The article presents the author's definition of professional culture expert on youth work. Describes the value components that characterize the profession, axiological component, which is the base for the formation of a professional culture expert and helps to build a system of working with young people in accordance with the requirements of the state youth policy. The article considers the satisfaction of the conditions of his professional career. Conclusions are drawn about the problems of dissatisfaction with the work of professionals working with young people: the low level of wages. difficulties in the implementation of their abilities, problems with management. Made suggestions to improve the situation of workers, as well as a set of values defined professional specialist in youth work.

Key words: values, professional culture, a specialist in working with young people, the state youth policy.

Государственная молодежная политика является деятельностью государства, направленной на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных движений и инициатив. Она выражает в отношении к молодому человеку стратегическую линию государства на обеспечение социально-экономического, политического и культурного развития России, на формирование у молодых граждан патриотизма и уважения к истории, культуре страны, другим народам, соблюдение прав человека.

Целостная и последовательная государственная молодежная политика призвана обеспечить реализацию социальных функций молодежи, что является важнейшим фактором устойчивого развития общества и успешного решения задач, стоящих перед государством.

Для нормального функционирования системы государственной молодежной политики потребуется новая волна специалистов, сформировавшихся на основе заявленных принципов. Молодежный работник становится одной из востребованных в настоящее время профессий, следовательно, процесс конституирования этой профессиональной группы будет подчиняться общей логике становления любой профессии. По мнению В.А. Мансурова, этот процесс включает три аспекта: знание, идеология и создание ассоциаций.

Специальные знания и опыт являются основой формирования, становления и функционирования профессиональной компетентности молодежного работника. Именно такие знания и специальный практический опыт, основанный на абстрактном теоретическом знании, приобретаются в результате длительного обучения [1, с. 24].

Второй аспект – становление идеологии профессиональных групп, их публичного образа, в основе которой лежит формирование внутренней сплоченности. Этот элемент имеет очень важное значение для внешнего позиционирования профессиональных групп.

Третьим важным элементом закрепления профессиональных групп является создание их организаций и ассоциаций. Профессиональные группы, стремящиеся к росту профессиональной мобильности, должны сформировать свои представительства, которые способны стандартизировать и контролировать распространение экспертного знания в области работы с молодежью.

Очевидно, что профессиональная группа специалистов по работе с молодежью, желающая стать «полноценной», должна приобрести все вышеперечисленные качества.

Кроме того, по нашему мнению, в дополнение к выделенным В.А. Мансуровым аспектам, для становления и развития профессии молодежного работника немаловажной является и профессиональная этика. Выполнение профессиональных обязанностей специалистами по работе с молодежью должно быть направлено на социально значимые цели, в первую очередь на систему работы с молодежью. Разработанная система этического поведения закрепляет доверие к работникам, а сами профессионалы тем самым определяют приоритеты своей профессиональной деятельности.

При определении конкурентных преимуществ специалисту по работе с молодежью нужны именно те свойства, которые выделяют его как профессионала своей отрасли. Это значит, что, в первую очередь, следует подумать о том, что способны делать работники органов по делам молодежи лучше всего. Специалисту по работе с молодежью необходимо обладать специфическим набором профессиональных ценностей, способностей, знаний, умений и навыков, которые и должны охарактеризовать его профессиональный уровень. Как отмечает ряд исследователей (В.А. Гневашева, В.Г. Игнатов, Л.И. Корнеева), в условиях динамичного рынка труда сложно чётко спрогнозировать условия профессионального роста

и конкретные требования к будущему специалисту [4]. Поэтому важно сформировать ключевые компетенции, то есть навыки и умения, которые могут быть пригодны в профессиональной деятельности в течение длительного времени и позволят сосредоточиться на более узкой области труда в дальнейшем, расширяя знания по мере накопления опыта и обновляя устаревшие.

Одним из итогов становления профессии специалиста по работе с молодежью должно стать формирование специфической профессиональной культуры.

Традиционно под профессиональной культурой понимают совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Степень овладения профессиональной культурой выражается в профессиональной квалификации.

Однако это общее определение нуждается в уточнении. Под *профессиональной культурой специалиста по работе с молодежью* мы понимаем систему качеств личности работника, обеспечивающих решение профессиональных задач, профессиональное саморазвитие и успех в сфере своей деятельности. При этом главный акцент в структуре профессиональной культуры необходимо сделать на ценностно-смысловой составляющей, которая выступает основой профессиональной культуры, разумеется, не исчерпывая всего ее содержания.

Профессиональная культура специалиста по работе с молодежью базируется на ценностных компонентах, характеризующих профессиональную деятельность, и это означает, что, исполняя свои профессиональные обязанности, специалист в первую очередь руководствуется конкретным набором установок. Ведущий статус ценностей определяется, во-первых, особой ролью их объекта. Как убедительно доказывает К.Ю. Битулина, «ценности выступают теми самыми параметрами порядка, которые выводят систему из сложных ситуаций и предотвращают ее разрушение, выводят на новый этап развития в точках бифуркации, в ситуациях кризисов, на протяжении всего жизненного цикла организации» [3].

Во-вторых, формирование профессиональной культуры обусловлено зависимостью других элементов культуры от ценностно-смысловой составляющей. В частности, от их характера зависит, как проявляют себя отношения по поводу интересов, а через интересы ценностные отношения детерминируют взаимодействие по поводу мотиваций и целей. Ценности, существующие в форме общественных идеалов (надындивидуальные ценности), выработанные общественным сознанием и присутствующие в нем обобщенные представления о норме и совершенстве в различных областях общественной жизни, в процессе социализации усваиваются (интериоризируются) личностью.

Интериоризированные надындивидуальные ценности приобретают форму личностных ценностей (ценностных ориентаций личности). В процессе целенаправленной деятельности людей, ориентированной на личностные ценности, находит отражение третья форма существования ценностей – предметно воплощенные ценности. При этом мотивация поведения и деятельности личности, предметного воплощения ценности определяется не абстрактными надындивидуальными, социальными ценностями, а личностными (интериоризированными) ценностями индивида. Лишь приняв форму личностной ценности, ценностный идеал может найти путь к предметному воплощению.

Как показало исследование, проведенное нами в Белгородской области в 2011 году, в сознании специалистов по работе с молодежью преобладают две основные ценности: достижение определенного результата профессиональной деятельности - 62%, и желание помочь молодым людям в решении их проблем - 84% [6]. По нашему мнению, они создают весьма благоприятный «аксиологический фон» для формирования и развития профессиональной культуры специалиста.

Если рассматривать распределение ценностей в зависимости от возраста респондентов, то выявляется следующая особенность. В молодом возрасте (до 30 лет) специалисты по работе с молодежью более категоричны в определении позиции относительно ценностей профессиональной деятельности. Но при этом около 40% специалистов в возрасте до 30 лет уверены, что основной ценностью в их профессиональной деятельности является высокий уровень заработной платы. В меньшей степени представители данной когорты ориентированы на карьерный рост - 26%.

Таким образом, можно утверждать, что специалисты младшей возрастной группы прагматичны и, вероятно, часто воспринимают молодежную политику в чисто технологическом значении, не особенно утруждая себя формулировкой смыслов.

С возрастом изменяются позиции респондентов и, соответственно, распределение ответов на вопрос о ценностях. Ценности собственной значимости в среде коллег и хорошая атмосфера в коллективе актуализируются в ответах лиц старше 40 лет. С одной стороны, это можно объяснить устойчивостью финансового и социального положения данной возрастной группы, а соответственно, и снижением значимости ценностей служения. С другой стороны, следует отметить, что формирование ценностей рассматриваемой когорты проходило в советский период, когда служению обществу придавалось больше значения, чем в настоящее время.

Аксиологический компонент профессиональной культуры включает и показатель удовлетворенности специалистов условиями своей профессиональной деятельности. В ходе исследования показатель удовлетворенности условиями работы выглядит сравнительно

высоким: 48% считают их удовлетворительными, 24% затрудняются ответить, а 26% дают отрицательную оценку.

Наиболее высокие показатели удовлетворенности выявлены по таким позициям, как ощущение своей значимости в коллективе (64%), хорошая атмосфера на работе (54%), возможность сделать карьеру (41%), техническое оснащение рабочего места (32%). И лишь 12% удовлетворены уровнем заработной платы. Такое соотношение показателей, по нашему мнению, связано с относительной стабильностью функционирования органов по делам молодежи и уверенностью работников в значимости выбранной профессии, что является предпосылками для формирования профессиональной культуры специалиста.

Удовлетворенность работой в значительной степени обеспечивается наличием у специалистов по работе с молодежью ресурсов, необходимых для решения профессиональных задач. Поэтому важно было выяснить, как респонденты оценивают состояние ресурсного обеспечения своей повседневной практической деятельности. Степень значимости того или иного фактора определялась по трехполюсной шкале (обеспечена, недостаточно обеспечена, не обеспечена). Обращают на себя внимание сравнительно высокие оценки технического оснащения профессиональной деятельности. Более половины респондентов (56%) считают, что их работа недостаточно обеспечена техническими ресурсами, еще 10% считают, что их работа вообще не обеспечена информационными ресурсами. Основные факторы, обуславливающие эффективность деятельности специалистов по работе с молодежью, связаны в сознании респондентов с обеспечением нормальных условий труда. Лишь при полном оснащении рабочего места всеми необходимыми техническими ресурсами специалисты способны эффективно выполнять возложенные на них обязанности, заниматься саморазвитием и профессиональным ростом. Вероятно, профессиональная деятельность и возможность профессионального роста рассматриваются как производные от условий работы.

В ходе исследования респонденты основной причиной неудовлетворенности условиями работы указали низкий уровень заработной платы (39,13%), затем уже идут трудности в реализации своих способностей (34,78%) и проблемы с руководством (17,39%). Эти показатели выступают как наиболее значимые демотиваторы профессионального развития и качества профессиональной деятельности.

Таким образом, сравнительно высокий уровень неудовлетворенности среди специалистов по работе с молодежью отмечается в отношении материальных ценностей. Это вполне понятно, потому что уровень заработной платы специалистов, как правило, низок. Но косвенно полученные результаты свидетельствуют о преобладании материальных ценностей, о прагматизме работников. Такая установка вполне естественна в других профессиональных

сферах, но в области государственной молодежной политики она не является оптимальной в силу специфики данной деятельности, выраженной в ориентации ее на интересы и потребности молодого человека, предполагающей создание максимально благоприятных условий для его саморазвития [5].

Среди профессиональных ценностей специалистов сферы молодежной политики выделим также ценности социально-технологического характера. Они связаны с отношением к социальным технологиям и с готовностью к их освоению и применению. В ходе исследования также выяснилось, что более 60% респондентов хотели бы научиться технологиям работы с молодежью, что говорит о заинтересованности специалистов в профессиональном росте. При этом в первую очередь приоритет отдается социальным (21%) и кадровым технологиям (19%). Наиболее отчетливо данное желание выражено у специалистов, деятельность которых носит комплексный характер, и специалистов, занимающихся организацией досуговой деятельности молодежи. Возможно, данная потребность продиктована сложностью в выполнении профессиональных задач и необходимостью структурирования профессиональной деятельности.

Наше исследование выявило у специалистов востребованность социальных технологий, а также указало на возможность внедрения в профессиональную практику социально-технологического подхода.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о сформированности у исследуемой группы аксиологического компонента профессиональной культуры. Именно ценности профессиональной деятельности направлены на решение перспективных задач.

По нашему мнению, процесс формирования системы профессиональных ценностей у работников молодежной сферы обуславливается особенностью проводимых мер государственной политики. Молодежная политика представляет собой деятельность различных субъектов политической жизни, устанавливающих программные положения относительно своего взаимодействия с молодежью как большой социальной группой или с какой-то ее частью и реализующих эти положения в своей практической деятельности. А специалист по работе с молодежью – профессионал, который работает с различными объединениями и сообществами молодёжи, неформальными группами молодёжи и проводит профилактику асоциальных явлений в молодёжной среде, предоставляет информацию и оказывает содействие занятости, отдыху, оздоровлению и ряд других услуг [2, с. 7].

Одну из ведущих ролей при формировании профессиональной культуры должны играть ценности профессиональной самореализации, которые реализуются за счет альтруистических и профессиональных качеств личности, а также ценности личной жизни и

индивидуальные, достигающиеся посредством межличностного общения и профессиональной самореализации.

Ценностный аспект профессиональной культуры специалиста по работе с молодежью базируется на критериях, которые во многом определяют его поведение в различных жизненных ситуациях по осуществлению своей непосредственной деятельности, а также внешней составляющей культуры работника, проявляющейся в отношении к объекту деятельности, социальной работе, профессиональной деятельности, их результатам.

Список литературы

1. Бабинцев В.П., Задорожнюк И.Е. Круглый стол «Формирование и развитие социально-технологической культуры специалистов» // Социология образования. - 2009. - № 12. - С. 23-27.
2. Бабинцев В.П., Сапрыка В.А., Воронов В.А., Бояринова И.В. Государственная молодежная политика в Российской Федерации. - Белгород, 2008. - С. 7.
3. Битулина К.Ю. Корпоративная культура как фактор влияния на процесс становления организации (социологический анализ) : дис. ... канд. социол. наук. 22.00.04. - М., 2004. - С. 31-32.
4. Гневашева В.А. Особенности молодежного рынка труда в России // Знание. Понимание. Умение : электронный журнал. - URL: <http://www.zpu-journal.ru/gum/new/articles/2007/Gnevasheva/> ; Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. - Ростов н/Д : МарТ, 2000. - 253 с. ; Корнеева Л.И. Межкультурная компетенция как условие успешной профессиональной деятельности российских менеджеров // Вестник УГТУ-УПИ. - 2004. - № 10.
5. Ильинский И.М. Молодежь как будущее России в категориях войны // Молодежная политика и молодежное движение: 15 лет перемен : доклад науч.-практ. конф. (Москва, Моск. гуманитар. ун-т, 30 мая 2005 г.). - М., 2005.
6. Профессиональная культура специалиста по работе с молодежью : социологическое исследование среди работников молодежных организаций и учреждений Белгородской области (выборочная совокупность – 500 респондентов). – 2010. - Июль – сентябрь.

Рецензенты:

Бабинцев В.П., д.филол.н., профессор кафедры социальных технологий ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г.Белгород.

Шапвалова И.С., д.с.н., профессор кафедры управления персоналом ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г.Белгород.