

УДК 124.51

## **ЦЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ**

**А.Б. Бакурадзе**

ГБОУ ВО МО «Московский государственный областной университет»,  
г. Москва

В статье соотносятся понятия «профессиональные ценности» и «ценности управления». Автором делается вывод, что ценности управления представляют собой профессиональные ценности, поскольку управленческая деятельность лежит в основе содержания труда работников группы профессий, связанных с планированием, организацией, руководством и контролем функционирования и развития социальных организаций различных сфер. Кроме того, в ряде профессий присутствует управленческая составляющая, что позволяет считать ценности управления частью профессиональных ценностей этих профессий. Ценности профессиональной сферы, к которой относится социальная организация, представляются значимыми для управления ею, так как они, вместе с ценностями управленческой деятельности, обуславливают цели социальной организации и способы их достижения.

**Ключевые слова:** *социально-философский анализ, управление, социальная организация, профессия, ценности управления, профессиональные ценности.*

Социально-философский анализ управления как особого вида человеческой деятельности, представляющего собой совокупность процессов планирования, организации, мотивации и контроля коллективной деятельности по достижению целей социальной организации путем преобразования различных ресурсов, предполагает выявление его специфики относительно сферы деятельности той или иной социальной организации. Это означает необходимость учета влияния профессиональных ценностей данной сферы деятельности на управление социальной организацией.

Профессиональные ценности могут быть рассмотрены двояко. Во-первых, они представляют собой ориентиры, являющиеся основой выбора, освоения и выполнения работником своей профессиональной деятельности. Во-вторых, профессиональные ценности рассматриваются как специфические ценности конкретной профессии. Например, для социального работника такими ценностями выступают гуманизм, альтруизм, социальная справедливость и ряд других; к числу профессиональных ценностей военных профессий относятся патриотизм, дисциплина, готовность к самопожертвованию, безопасность, военно-политическая стабильность.

Ценности управления могут рассматриваться как профессиональные ценности, поскольку, с одной стороны, управленческая деятельность в настоящее время лежит в основе содержания труда работников группы профессий, связанных с планированием, организацией, руководством и контролем функционирования и развития социальных организаций различных сфер, а с другой стороны, в ряде профессий присутствует управленческая составляющая.

Определяя понятие «профессия», следует иметь в виду, что она представляет собой род трудовой активности человека, владеющего комплексом знаний и компетенций, приобретенных в ходе специальной подготовки. Также понятие «профессия» нередко отождествляется с понятием «профессиональное сообщество», которое объединяет людей, занятых одним видом труда, и системой знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения той или иной трудовой деятельности. В последнем случае говорят, что некто «имеет профессию» или «овладел профессией». Владение профессией связывается с получением ее носителем дохода от профессиональной деятельности и характеризуется определенным функциональным содержанием труда, основанном на его разделении.

Понятие «профессия» следует отличать от понятий «специальность» и «должность». Специальность представляет собой определенный вид деятельности в рамках той или иной профессии, например, внутри профессии «учитель» существуют такие специальности, как «учитель начальных классов» или «учитель физики». Специальность является следствием дифференциации профессиональной деятельности, она определяет ту или иную сторону профессиональных знаний и навыков, их специфику по отношению к общему виду труда. Должность предполагает наличие у работника конкретного места работы с определенными обязанностями и правами. Она может требовать, а может и не требовать от работника определенной квалификации.

Первые профессии появились с разделением труда, когда занятие сельским хозяйством начало отделяться от занятия ремеслом. С появлением государств возникли потребности в их организации и защите, что привело к зарождению военных и управленческих профессий. При этом следует заметить, что военная деятельность по своей сути содержит значительный управленческий компонент, связанный с командованием воинскими подразделениями, частями, соединениями и объединениями. По аналогии с военной деятельностью управленческий компонент обнаруживается и в других видах профессиональной деятельности.

Рассматривая специфику управленческой деятельности как составляющей различных профессий и отдельные специальности, необходимо прежде всего подчеркнуть ее опосредованную связь с результативностью функционирования социальной организации. Иначе говоря, по отношению к производственной она является деятельностью «второго порядка». При этом руководитель, как правило, не принимает участия в непосредственно производственной деятельности, что отличает его от работника. Исключения здесь составляют малочисленные социальные организации, в которых невозможно разделение производственных и управленческих функций, или организации сфер образования, здравоохранения и культуры, в которых руководитель одновременно может работать педагогом, практикующим врачом, артистом или режиссером. Таким образом, можно определить, что руководитель – это человек, который выполняет работу с помощью других людей. Это позволило выделить всех занятых управленческой деятельностью в особую профессиональную категорию работающих – руководящие кадры.

Вместе с тем считать данную категорию профессией, на наш взгляд, нельзя, так как отделение руководителей от других работников в социальной организации не является постоянным и неизменным. Ч. Барнард подчеркивал, что выделение руководящей работы не исключает участия руководителей в

технической работе социальной организации [11, с. 53]. А. Файоль указывал, что «менеджмент... не является ни исключительной привилегией, ни определенной ответственностью главы или руководящего звена компании; это деятельность, распределенная, как и прочие виды деятельности, между руководством компании и ее сотрудниками» [9, с. 6].

В настоящее время граница между руководителями и подчиненными отличается подвижностью и не всегда четко определена. Любой сотрудник, если он наделен ответственностью за планирование и организацию не только своего труда, выполняет некоторые управленческие функции. Такие функции изначально составляют содержание некоторых профессий, например педагога, врача, режиссера. Вместе с тем руководители часто не только выполняют функцию управления в сфере своей ответственности, но и вовлекаются в техническую работу, особенно в небольших организациях.

Создание условий для обеспечения эффективного функционирования и развития социальной организации является целью управленческой деятельности, что возможно при сочетании технологического и человеческого факторов. Поэтому труд руководителя предполагает как обеспечение производственных процессов, так и организацию межличностных взаимодействий; он требует от человека, который его выполняет, как компетенций в производственной сфере, так и в сфере собственно управления, что определяет его ценностные ориентации в части ценностей-средств управления и профессиональной деятельности.

Собственно управление предусматривает влияние на работников для осуществления их коллективной деятельности, представляющее собой руководство [1, с. 7]. Поэтому в отличие от других видов труда люди являются ее объектами, что существенно усложняет работу руководителя по сравнению с другими работниками социальной организации.

С содержательной точки зрения управление предполагает осуществление некоторых универсальных функций (прогнозирование, планирование, организация, мотивирование, контроль и др.), а также связующих процессов (принятия решения, управленческих коммуникаций), которые осуществляются в любой социальной организации независимо от сферы ее деятельности. Однако соотношение между этими функциями в структуре деятельности специалистов разных управленческих специальностей может быть различной [4, с. 25].

К условиям, в которых протекает управленческая деятельность, стоит отнести информационную неопределенность и жесткие временные ограничения при нерегламентированности труда, недостаточность ресурсов, частое возникновение тех или иных экстремальных ситуаций. При этом для труда руководителей характерны необходимость одновременного решения нескольких задач; противоречивость и неопределенность, а часто – и отсутствие, нормативных предписаний; несформулированность в четком и явном виде оценочных критериев эффективности деятельности; практически полная неалгоритмизованность работы и др. Успешность руководителя в таких условиях, под которой мы понимаем эффективность и результативность его личной работы и деятельности его социальной организации, зависит от многих факторов, детерминированных как управленческими, так и профессиональными ценностями.

Рассматривая профессиональные ценности, необходимо констатировать, что сама профессия выступает в качестве такой ценности. Посредством нее раскрывается и развивается человек, его разнообразные способности и качества.

Профессия служит условием полноценного существования личности, средством реализации знаний и компетенций работника. Она ценится потому, что жизненно необходима работнику для удовлетворения актуальных потребностей и достижения желаний. Одновременно с этим владеющий определенной профессией человек может найти в ней смысл жизни, формируя активную жизненную позицию. Профессия дает работнику возможность понять свое предназначения, место в жизни, а также порождает желание оправдать это предназначение. Она придает жизни человека ценность, создает условия для того, чтобы работник смог принести как можно больше пользы обществу, себе, своим близким и окружающим.

Каждая профессия необходима и общественно полезна, являясь объективным результатом процесса разделения труда. Тем самым каждая профессия представляет собой общечеловеческую ценность. В результате профессиональной деятельности создаются высочайшие ценности материального и духовного производства. В процессе и результатах профессиональной деятельности одного человека другой человек обнаруживает предмет своей потребности, находит жизненно важную для себя ценность. Поэтому представители разных профессий вступают между собой в диалог по обмену произведенными ценностями.

Социально-философский анализ сущности понятия «профессия» позволяет выявить профессиональные ценности, значимые для каждой профессии. Профессиональную ценность представляет человек, выступающий в качестве субъекта – носителя профессии. Профессия является доминантой человеческой деятельности, жизни человека и всей культуры. С помощью профессии он постигает неограниченность и многогранность своих связей и отношений с другими субъектами и явлениями. Всякая профессия принимает личностную форму, поскольку представляет собой индивидуальный способ приложения работником своих неповторимых возможностей и способностей. Человек, который в совершенстве освоил свою профессию, способен стать преобразователем профессиональной деятельности, придавая, благодаря своей яркой индивидуальности и позитивному отношению к делу, новые качества профессии. В таком случае профессия выступает как союз работника с родом деятельности, который становится образом его жизни и средством самореализации.

Именно в ходе профессиональной деятельности человек становится личностью, полноправным субъектом общественных отношений. Однако профессия в определенной мере ограничивает его деятельность, «замыкая» работника на определенную конкретную область приложения сил. Это обстоятельство требует от руководителя проведения специальной работы, получившей в управленческой деятельности название «обогащение труда», сутью которой выступает расширение трудовых функций работников. Частным случаем обогащения труда является делегирование управленческих полномочий наиболее подготовленным и мотивированным работникам, что превращает их в субъекты ценностей управления. Таким образом, социально-философский анализ позволяет зафиксировать противоречие между позицией человека как высшей профессиональной ценности и как ресурса профессиональной деятельности.

Любая профессия базируется на знаниях как совокупности сведений о чем-либо и результатах профессиональной деятельности, что делает их профессионально ценными. Знания позволяют совершенствовать эту деятельность, передаются от старшего поколения представителей профессии своим младшим коллегам, нередко составляя основу профессиональной тайны той

или иной социальной организации. Очевидно, что знания являются ведущим ресурсом профессии, базой ее совершенствования. Ценность знаний для профессиональной деятельности возросла в постиндустриальную эпоху, когда вследствие автоматизации производственных процессов у людей стало больше свободного времени, которое они начали использовать для получения и потребления информации, превращения ее в знания. Необходимость обработки больших объемов данных породила группу профессий в среде информационных работников, для которых информация стала не просто ресурсной ценностью-средством, как это происходит в случае с управленческой деятельностью, а базовой ценностью-целью.

Для представителей всех профессий ценными являются социальные отношения, представляющие собой продукт взаимодействия между субъектами производства. В социальных отношениях отражаются способы деятельности работников и руководителей, их многообразные связи между собой, в том числе и связи между профессиями, что закрепляет профессиональное разделение труда. Характер социальных отношений, возникающих и функционирующих в процессе трудовой деятельности, во многом определяют процессуальные ценности управления.

Профессия является важным фактором и условием развития как индивидуальных способностей работника, так и рабочих групп, социальных организаций. Вместе с тем без развития невозможно совершенствование самой профессии, что делает его значимой профессиональной ценностью.

Наряду с общими для всех профессий ценностями на содержание и способы управленческой деятельности оказывают влияние и частные для каждой профессиональной группы и профессии ценности. Такие частные ценности включают в себя специфические ценности-цели той или иной профессиональной деятельности, а также ценности, являющиеся аксиологическими основаниями конкретных трудовых функций профессии. Трудовые функции характеризуются достаточной подвижностью, изменчивостью, они могут как появляться, так и исчезать. Это определяет эволюцию содержания профессиональной деятельности, а значит, и эволюцию лежащих в ее основе ценностей. Вместе с тем эффективность и результативность, выступающие в качестве ценностей-целей управления и инвариантных для каждой профессии характеристик труда, будут являться и общими для всех групп профессий ценностями.

К настоящему времени не существует однозначно признанной структуры профессиональных ценностей, инвариантной для всех профессий. Однако попытки определить общие профессиональные ценности периодически предпринимаются различными исследователями. Так, С.Г. Вершловский к таким ценностям отнес содержание профессиональной деятельности и обусловленные им возможности самореализации работника; общественную значимость профессионального труда, определяемую его результативностью и другими последствиями; оценку трудовой деятельности работника, зависящую от степени полезности его труда для общества; оптимальные условия работы: материально-технические, временные, морально-психологические и др. [8, с. 8].

В данной работе мы обратились к исследованиям профессиональных ценностей конкретных профессиональных групп, что позволило обнаружить их специфические ценности. Среди таких исследований наибольшей полнотой отличаются исследования профессиональных ценностей различных категорий

военнослужащих и работников социальной сферы (педагогов, врачей, социальных работников, библиотекарей).

Часть исследователей склоняются к мысли, что структура профессиональных ценностей является производной от структуры ценностей общества, характерной для того или иного этапа общественного развития. Так, В.Р. Володин в структуре базовых ценностей профессиональной деятельности сотрудников пограничных органов выделяет ценности межсоциального (глобального) уровня; ценности социального уровня (уровня конкретного общества в целом); ценности, фиксирующие положительную значимость пограничных органов для функционирования экономической, политической, духовной и социальной сфер общества; ценности субъектного, вещного и символического элементов деятельности пограничников, ценности служебных (производственных) связей и отношений [2, с. 12]. Анализируя духовные ценности военнослужащих, П.В. Петрий предлагает следующие основания для их классификации: включенность в основные виды деятельности военнослужащих и воинские отношения (ценности военно-управленческой, боевой и учебно-боевой деятельности, воинского быта; ценности субординационных и координационных воинских отношений); ценности, связанные с особенностями деятельности различных видов Вооруженных Сил РФ и родов войск; ценности различных видов духовной жизни общества; ценности, которые связаны с военной службой офицерского состава [7, с. 14].

К данному подходу близка классификация ценностей педагогической профессии Е.Н. Шиянова, который под ценностями профессиональной педагогической деятельности подразумевает средства, позволяющие педагогу удовлетворить свои разнообразные потребности и достичь целей, которые служат ориентирами его профессиональной активности. Положив в основу классификации потребностей их соответствие профессии педагога, он определил следующие группы ценностей: ценности, связанные с самоутверждением педагога в обществе и коллективе своей социальной организации; ценности, ориентирующие на удовлетворение потребности в общении; ценности самосовершенствования; ценности самовыражения, а также утилитарнопрагматические ценности [10, с. 4]. Е.Н. Шиянов также разделил ценности профессиональной педагогической деятельности на целевые и инструментальные, что соответствует предложенному нами разделению ценностей управления на ценности-цели и ценности-средства [там же, с. 7].

Другая часть исследователей выводит структуру профессиональных ценностей из составляющих мотивационного процесса трудовой деятельности. На этом основании С.И. Музяков определяет следующий состав ценностных оснований воинской деятельности: ценности-потребности, к числу которых относятся справедливость, безопасность, творчество, свобода, любовь; ценности - интересы, включающие в себя личные и общественные идеалы; ценности-цели, представляющие индивидуальное и общественное благо; ценности-средства, такие, как мастерство, воля, различного рода необходимые для военной службы ресурсы; ценность-результат, предполагающий реализацию служебных целей [5, с. 14]. Удовлетворенность работника своей профессиональной деятельностью лежит в основе следующей классификации профессиональных педагогических ценностей: ценности, лежащие в основе профессионального статуса педагога; ценности, определяющие уровень вовлеченности работника в педагогическую профессию; ценности, определяющие цели про-

фессиональной педагогической деятельности. Уровни существования профессиональных педагогических ценностей позволяют разделить их на общественно-педагогические, профессионально-групповые и индивидуально-личностные, что близко по смыслу разделению ценностей управления в соответствии с их субъектами [6].

Еще одним основанием классификации профессиональных ценностей является структура деятельности. Например, применительно к профессионально-педагогической деятельности структура профессиональных ценностей включает в себя:

ценности, которые раскрывают значение целей работы педагога и образовательной организации, в частности самооценку детства (ценности-цели);

ценности, определяющие способы и средства реализации профессионально-педагогической деятельности (ценности-средства);

ценности, лежащие в основе педагогических отношений (ценности-отношения);

ценности, раскрывающие смысл знаний, необходимых для осуществления педагогической деятельности (ценности-знания);

ценности, которые определяют профессиональные характеристики и качества педагога (ценности-качества) [3, с. 128].

Таким образом, обнаруживаются различные основания выделения классификаций профессиональных ценностей, носящих частнопрофессиональный характер. Данное обстоятельство затрудняет их сопоставление с ценностями управленческой деятельности, которая является составляющей содержания многих профессий и специальностей.

Наличие такой составляющей позволяет утверждать, что ценности управления являются частью профессиональных ценностей управленческих профессий и частью ценностей профессий, содержащих в своей структуре управленческую деятельность. Это означает, что структура ценностей управления может быть использована для социально-философского анализа инвариантных по отношению ко всем профессиям профессиональных ценностей.

Кроме того для руководителей социальной организации, ориентированных на эффективный и результативный труд, представляют значимость ценности профессиональной сферы, к которой относится их организация, поскольку они лежат в основе целей и способов производственной деятельности, спецификой которой необходимо учитывать в управлении социальной организацией.

### **Список литературы**

1. Беленький В.Х. Управление персоналом. Организационные аспекты. Красноярск: Изд-во КГУ, 1994. 77 с.
2. Володин В.Р. Базовые ценности профессиональной деятельности сотрудников пограничных органов (социально-философский анализ): дис. ... канд. филос. наук. М.; 2011. 146 с.
3. Демакова И.Д. Воспитательная деятельность педагога как фактор гуманизации пространства детства: дис. ... д-ра пед. наук. М., 2000. 353 с.
4. Киллен К. Вопросы управления. М.: Экономика, 1981. 198 с.

5. Музяков С.И. Ценностные основания воинской деятельности: социально-философский анализ: автореф. дис. ... д-ра филос. наук. М., 2008. 43 с.
6. Педагогические ценности в структуре профессионально-педагогической культуры. URL: <http://txtb.ru/81/8.html>.
7. Петрий П.В. Духовные ценности российского общества и армии. М.: Военный университет, 2002. 364 с.
8. Учитель, школа, общество: социологический очерк 90-х годов / под ред. С.Г. Вершловского. СПб.: Изд-во СПб гос. ун-та пед. мастерства, 1995. 224 с.
9. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг, 1992. 112 с.
10. Шиянов Е.Н., Ромаева Н.Б. Гуманистическая педагогика России: становление и развитие. М.: Народное образование, Сервисшкола, Илекса, 2003 336 с.
11. Barnard C.I. The function of the executive. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Pr., 1953. 334 p.

## VALUES OF MANAGEMENT AND PROFESSIONAL VALUES

**A.B. Bakuradze**

Moscow State Regional University, Moscow

The article is aimed at comparing professional values and values of management. The author comes to the conclusion that the values of management belong to professional values due to the fact that administrative activity is the basis of the labor content of the group of people who are involved in planning, organization, motivation, and control of the operation and development of social organizations of various spheres. In addition, in a number of professions a management component constitutes an important element allowing us to consider the values of management a part of the professional values of these spheres of human specialized activity. Values of the professional sphere of social organization are significant for its management, along with the values of administrative control they serve the social organization's aims and ways of achieving them.

**Keywords:** *socio-philosophical analysis, management, social organization, profession, values of management, professional values.*

*Об авторе:*

БАКУРАДЗЕ Андрей Бондович – доктор философских наук, доцент, декан факультета повышения квалификации ГБОУ ВО Московской области «Московский государственный областной университет», Москва. E-mail: [bondovich@mail.ru](mailto:bondovich@mail.ru)

*Author information:*

BAKURADZE Andrey Bondovich – Ph.D., Associate professor, Dean of the faculty of professional development, Moscow State Regional University, Moscow. E-mail: [bondovich@mail.ru](mailto:bondovich@mail.ru)