

УДК 159.923
ББК Ю935.2

ГСНТИ 14.01.07

Код ВАК 13.00.01

Байлук Владимир Васильевич,

доктор философских наук, профессор кафедры технологий социальной работы, Институт социального образования, Уральский государственный педагогический университет ; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: nina5940@mail.ru.

ФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная самореализация; функции профессиональной самореализации; труд; содержание труда; условия труда; удовлетворенность трудом.

АННОТАЦИЯ. Впервые в литературе исследование функции профессиональной самореализации личности осуществлено на основе применения системно-деятельностного подхода. В профессиональной самореализации личности выделены следующие функции: ценностно-ориентационная, познавательная, технологическая (производственная), самоуправления, правовая, духовно-правственная, эстетическая, валеологическая, развивающая, воспитательная, экономическая и гедонистическая.

Bailuk Vladimir Vasilevich,

Doctor of Philosophy, Professor of Department of Social Work Technologies, Institute of Social Education, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg).

THE FUNCTIONS OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF A PERSON

KEYWORDS: professional self-realization; functions of professional self-realization; labor; type of labor; labor conditions; labor contentment.

ABSTRACT. The article presents an original research of the function of professional self-realization of a person on the basis of systemic activity approach. The following functions of professional self-realization of a person are singled out: value-oriented, cognitive, technological (productive), self-governing, legal, spiritual-moral, esthetic, valeological, developing, educational, economic and hedonistic.

Под функцией (с латинского – исполнение) в справочных изданиях обычно понимается обязанность, круг деятельности, назначение, роль. Функции профессиональной деятельности – это ее качественные характеристики, направленные на ее сохранение, поддержание и развитие как системы.

Вопрос о видах функций профессиональной деятельности в литературе разработан пока недостаточно. Приведем некоторые варианты выделения функций в этой деятельности, имеющиеся в литературе. Так, например, Ф. У. Базаева выделяет следующие функции: рефлексивную; ценностную (понимается как способность работника оценивать себя и на этой основе совершенствоваться); мотивационную; коммуникативную и формирования опыта [2]. М. И. Ситникова в профессионально-педагогической самореализации личности преподавателя вуза выделяет: продуцирующую функцию (выступает как критерий качества жизни); развивающую функцию (понимается как единство самореализации и саморазвития, при этом самореализация работника понимается как средство его саморазвития, а саморазвитие – как средство самореализации; на наш взгляд, это ошибочное

понимание соотношения данных явлений, так как саморазвитие есть момент самореализации; противоположностями в самореализации являются саморазвитие и самодисфункционализация, которые выступают условиями друг друга); смысловую функцию (обеспечивает образование личностных смыслов субъекта труда); идентификационную (обеспечивает идентичность личности преподавателя своей профессии, т.е. соответствие изменяющимся требованиям профессии); стабилизирующую функцию (нацелена на достижение единства традиций и новаций в профессии, что делает возможным творческое развитие традиции) [13].

В Профессиональном стандарте для специалиста по социальной работе выделяются следующие его трудовые функции: 1) выявление граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, оценка их нуждаемости в предоставлении социальных услуг и мер социальной поддержки; 2) определение объема, видов и форм социальной поддержки, в которой нуждается гражданин для выхода из трудной жизненной ситуации; 3) организация социального обслуживания и социальной поддержки граждан с учетом их индивидуальной нуждаемости; 4) прогнозирование и проектирование реа-

лизации социального обслуживания, объема и качества оказываемых социальных услуг, мер социальной поддержки; 5) организация деятельности подразделения по реализации социальных услуг; 6) контроль качества и эффективности социального обслуживания граждан и предоставления мер социальной поддержки; 7) участие в работе по формированию социальной политики, развитию социальной помощи и социального обслуживания населения. В стандарте для каждой функции описаны те трудовые действия, которые должен выполнять специалист по социальной работе, и те необходимые умения и знания, которыми он должен владеть. Недостаток рассматриваемого Профессионального стандарта в том, что в нем описаны трудовые функции, но им не даны названия, что серьезно затрудняет процесс коммуникации и делает его использование крайне неудобным. При этом первая функция (в порядке их описания), является диагностической, вторая – проектной, третья, четвертая, пятая и шестая – организационно-управленческой, четвертая во многом дублирует вторую, а седьмую, видимо, можно назвать социально-гражданской.

Мы исходим из того, что в профессиональной деятельности следует выделять, во-первых, исходную и основную производственную функции, во-вторых, функции, которые связывают исходную и основную функции, и в-третьих, функции, которые являются следствиями или проявлениями производственной функции.

1. Исходной функцией в профессиональной самореализации человека является *ценностно-ориентационная функция*. Ее основание – профессиональное самоопределение личности, т. е. определение тех ценностей, которые будут выступать движущими силами в его деятельности, обуславливать его цели, мотивы, выбор средств и условий деятельности, отношение к коллегам и руководству организацией и к другим сторонам профессиональной деятельности. Основной функцией профессиональной самореализации является продуктивная или производительная функция. Она находит свое выражение не только в производстве продукта, который предназначен для внешнего потребления, но и в многообразных позитивных изменениях субъекта этой деятельности и его отношениях к миру. Другими словами, продуктивность труда выражается в создаваемых им многообразных ценностях. Свообразными связующими нитями между ценностно-ориентационной функцией профессиональной самореализации и ее продуктивной, производительной функцией является целый комплекс функций.

2. *Познавательная функция*. Она реализуется через познание субъектом труда внешних по отношению к нему явлений (объекта труда, средств и условий труда, своих коллег, руководителей и других, связанных с трудом объектов) и через самопознание себя как субъекта профессиональной деятельности (профессиональное самопознание). На этой основе в труде иногда выделяют рефлексивную функцию) и через познание в виде профессионального самообразования, которое является одним из условий саморазвития личности в профессии. Системообразующая роль в познавательной активности субъекта труда принадлежит его профессиональному самопознанию. Два других вида познания по отношению к самопознанию выступают как средства. Профессиональное самопознание (в широком смысле слова) осуществляется посредством проектной технологии, включающей следующие этапы: диагностический, который предполагает познание работником своих потребностей и возможностей, достоинств и недостатков, успехов и неудач и объяснение причин последних и критическую самооценку всех этих явлений; поисковое прогнозирование; целенаправленное; планирование; моделирование, выбор и принятие решения [4. С. 309–422].

Познавательная функция субъекта труда реализуется также посредством участия его в обсуждении проблем и выработке коллективных решений как на разного рода производственных собраниях членов коллектива, так и посредством участия в обсуждении и решении тех или иных проблем в процессе взаимодействия данной организации с другими организациями (по горизонтали), а также с субъектами управления более высокого уровня (напр., директоров школ с работниками министерства образования области). Разумеется, реализация познавательной функции субъектом труда требует от него высокой культуры мышления, предполагающей владение принципами и методами научного познания, проектирования и самопроектирования и нацеленности на производство истинного знания и его использование в своей профессиональной деятельности. Познавательная функция труда является проявлением его духовной функции.

3. *Технологическая функция*. Она реализуется в непосредственном воздействии (или взаимодействии) субъекта труда на объект (предмет) труда при помощи всевозможных средств труда (технологий, методов, инструментов, техники, информации, убеждения, внушения и т.д.). Все зависит от природы предмета труда: одно дело, когда им является человек, другое – когда

им являются объекты живой или неживой природы, третье – когда им является информация и т. д.

Реализация технологической функции труда также предполагает определенную организацию производственного процесса, выражающуюся прежде всего в упорядоченности трудовых действий работника. Технологической функцией труда определяется его содержание. Содержание труда включает: «Степень сложности труда, уровень творческих возможностей, соотношение исполнительских и управленческих функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций, монотонность, предопределенность действий, самостоятельность и т. д.» [9]. Важно отметить, что содержанием конкретного вида труда определяются основные требования к работнику: к его образованию, квалификации, способностям, качествам и т. д. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития личности в процессе труда, определяющий направленность трудовых навыков, реализацию творческих, физических и иных способностей индивида.

Но требования к субъекту труда далеко не исчерпываются требованиями содержания труда, так как он в процессе реализации его технологической функции вступает в многообразные социальные (в т. ч. экономические) отношения с другими субъектами труда и выполняет другие функции.

Результатом реализации технологической функции трудовой деятельности является основной продукт (ценность), определяемый ее основной целью.

Но непосредственный процесс труда, в котором реализуются технологические функции работника, всегда осуществляется в определенных условиях труда, в определенной производственной среде. При этом одни из этих условий являются составляющими содержания труда. Это, во-первых, степень безопасности орудий и предметов труда, уровень механизации и автоматизации производственных процессов, обуславливающих физическую нагрузку на организм человека и нервно-психическое напряжение, интенсивность труда, удельный вес физически тяжёлых работ и, во-вторых, элементы организации труда, имеющее непосредственное отношение к условиям труда (продолжительность рабочего дня, недели, года, сменность, число и длительность перерывов, ритмичность и др.). Другие условия труда неотделимы от его процесса, но являются по отношению к нему внешними. К ним относятся: условия в помещении, в котором протекает трудовой процесс (химический состав воздушной среды, запы-

лённость, состояние температуры и др.), а также климатические условия при работе вне производственного помещения (температура, влажность, скорость ветра и т.д.).

К числу специфических условий труда относятся также эстетические элементы производственной среды: цветовое и конструктивное оформление производственных помещений и орудий труда, функциональная музыка и др. К числу средств защиты от неблагоприятных условий труда относятся: вентиляция, охлаждение, обогревание, совершенствование технологических процессов с целью снижения отрицательного воздействия на организм человека и др.

Содержание труда и его условия влияют на формирование общественного мнения о конкретных рабочих местах (привлекательность, престижность и т.д.) и играют существенную роль при выборе профессии. Содержание труда и его условия влияют на отношение работника к труду, степень его интереса к нему, производительность труда, текучесть кадров и, самое главное, являются одним из основных факторов, обуславливающих уровень удовлетворенности трудом.

4. Коммуникативная функция. Она реализуется в процессе общения работника с другими работниками того или иного трудового коллектива, а также с представителями других профессиональных и непрофессиональных (негосударственных) организаций с целью достижения взаимопонимания и принятия на этой основе конструктивных решений, повышающих эффективность выполнения работником технологической функции профессиональной самореализации. В профессиях типа «человек – человек» общение имеет место также во взаимодействии работника с объектом (субъектом) его труда (напр., педагога с обучающимся, социального работника и клиента и т.д.). Основное условие достижения успеха в процесс коммуницирования – владение субъектом профессиональной самореализации необходимой коммуникативной культурой. Основными составляющими этой культуры являются: владение нормами устного и письменного литературного языка, коммуникабельность, навыки делового общения и работы с информацией, знание иностранного языка и др. [3. С. 407-494].

5. Управленческая функция, или функция самоуправления. Она связана с сознательным регулированием работником своей профессиональной деятельности на основе ее разработанного проекта, профессиональных ценностных ориентаций. Реализация этой функции предполагает перевод проекта профессиональной деятельности, должного в ней, из идеального плана в реальные

действия. Это осуществляется через организацию процессов этой деятельности: их упорядоченность, самостимулирование, координацию своей деятельности с другими субъектами труда, самоконтроль за процессом деятельности и оценку промежуточных результатов и внесение при необходимости коррекции в реализуемый проект, итоговую оценку результата профессиональной самореализации. Важно отметить то, что самоуправление работником профессиональной деятельностью предполагает не только управление своими действиями, но также управление своими мыслями и чувствами (умение владеть собой, самообладание и т. д.).

Важнейшие качества, которые должны быть присущи работнику как субъекту управления, на наш взгляд, являются: единство слова (мысли) и дела (действия), единство чувств, интеллекта и воли, принятие решений со знанием дела, самодисциплина и др. [6. С. 125–222].

6. Правовая функция. Она связана со способностью работника компетентно использовать законодательные и другие нормативные акты федерального и регионального уровней. Интегральным выражением правовой культуры субъекта профессиональной самореализации является законопослушность, а также способность отстаивать свои законом определённые права, разумеется, это не исключает правовой инициативы работника при выявлении тех или иных устаревших норм в трудовом законодательстве или норм, нуждающихся в коррекции или вообще в отсутствии каких-то норм, необходимых для регуляции трудовой деятельности.

7. Духовно-нравственная функция. Она связана с руководством работником нравственными ценностями, во-первых, в отношении к объекту (субъекту) труда, если им является человек (например, в проекте «Профессионального стандарта специалиста по социальной работе» написано, что социальный работник должен обладать, наряду с соответствующей классификацией и профессионализмом, высокими моральными и морально-этическими качествами, чувством ответственности и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности); во-вторых, в отношении потребителей той продукции, которая производится в тех видах профессиональной деятельности, в которых объектом (предметом) её является техника, природа, знаковая система и т. д., т. е. не сам по себе человек; в-третьих, другие субъекты труда в данной организации и в других организациях, с которыми работник вступает во взаимодействие с целью оптимизировать свой процесс труда, а также

трудовую деятельность в организации или даже в сфере данного вида деятельности.

Нравственные аспекты труда отмечали многие известные люди. **«Всякий труд благороден, и благороден один лишь труд»** (Т. Карлейль, английский писатель, историк, философ, 1795–1881). **«Всякий труд, выполняемый честно, полезен, а следовательно, достоин уважения»** (Стендаль, французский писатель, 1783–1842). **«Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда не может человек соблести свое человеческое достоинство»** (Л. Н. Толстой, русский писатель, 1828–1910). **«Надо любить труд. Не только любить, но и честно относиться к труду, твердо памятуя при этом, что если человек живет, питается и не работает, то это значит, что он поедает чужой труд»** (М. И. Калинин, советский политический и государственный деятель, 1875–1946).

Духовно-нравственная функция работника в процессе профессиональной самореализации осуществляется прежде всего посредством таких его качеств как чувство долга, чувство ответственности, чистая совесть. Основой профессионального долга в первую очередь являются те требования общества (потребителя продукции), которые предъявляются к тому или иному виду профессиональной деятельности и которые для работника выступают как его служебные обязанности, должностная инструкция, указывающая круг поручений, обязанностей, работ, которые он должен выполнять. Готовностью работника выполнять свои обязанности определяется его чувство профессиональной ответственности и чистая совесть. Если же ориентированный на позитивную профессиональную самореализацию работник в каких-то отношениях свои служебные обязанности не выполняет, то он испытывает чувство невыполненного долга, угрызания совести. Выполнение работниками своего профессионального долга в тех видах труда, которые соответствуют их призванию, на наш взгляд, следует рассматривать как их миссию. Поэтому далеко не всякий вид труда может рассматриваться как миссия его субъекта (примеры такого труда: работа дворника, уборщицы, вахтера, которые они выполняют в основном ради зарплаты). Профессиональный труд как миссия работника всегда предполагает высокую духовность.

8. Эстетическая функция. Она реализуется работником, во-первых, в процессе создания вещей, предметов (орудий труда, станков, одежды, обуви, зданий и т. д.), обладающих не только утилитарными, но и эстетическими качествами, т. е. одновре-

менно и полезных и красивых, во-вторых, в любви к своей работе. **«Именно в труде и только в труде, велик человек, и чем горячее его любовь к труду, тем более величественен сам он, тем продуктивнее, красивее его работа»** (А. М. Горький, русский, советский писатель, 1868-1936). **«Какое прекрасное занятие – труд на благо человечества»** (Сен-Симон, французский мыслитель, социалист-утопист, 1760-1825). В-третьих, она реализуется в ориентации работника на построение своих отношений с коллегами и субъектами других профессиональных структур на основе прежде всего нравственно-этических ценностей и норм, правил профессионального этикета. Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что эстетическая функция профессиональной самореализации воплощается работником в жизнь посредством его стремления строить свою трудовую деятельность по законам красоты. Познавательная функция труда, духовно-нравственная и эстетическая интегрируется в его духовной сфере.

9. *Валеологическая функция.* Ее реализация связана с поддержанием, сохранением и укреплением профессионального здоровья, которое обеспечивается, с одной стороны, валеологической активностью работника в сфере труда и вне ее, а с другой – той организацией, в которой он работает, и существующей в стране законодательной базой в этой области.

Профессиональное здоровье рассматривается как процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и социального благополучия, обеспечивающий высокую надежность профессиональной деятельности, профессиональное долголетие и максимальную продолжительность жизни.

В литературе считается, что показателем состояния профессионального здоровья работника является уровень его работоспособности. С точки зрения Г. Лемана **«работоспособность представляет тот максимум работы, которую в состоянии выполнить человек»** [10]. По мнению одного из авторов учебного пособия «Психология профессионального здоровья» В. И. Шостак, **«профессиональная работоспособность – максимально возможная эффективность деятельности специалиста, обусловленная функциональным состоянием организма, с учетом ее физиологической стоимости»** [14. С. 71]. Поэтому уровень работоспособности специалиста может рассматриваться как критерий эффективного выполнения им валеологической функции профессиональной деятельности.

Нацеленный на профессиональную самореализацию работник также должен владеть средствами профилактики профессиональной деформации, выгорания и усталости. Важнейшими ее средствами, на наш взгляд, являются соблюдение меры в соотношении труда и отдыха, работа над своим здоровьем вне сферы профессиональной деятельности (физическая культура, работа в саду и т. д.), познание меры своего стресса (напряжения), регуляция его и недопущение превращения стресса в дистресс, и, разумеется, сама по себе ориентация на позитивные ценности труда и жизни в целом, которая рождает оптимистическое отношение (чувство уверенности) не только в отношении к профессиональной деятельности, но во многом и к миру. А позитивные эмоции, как известно, оказывают исключительно благотворное и даже исцеляющее воздействие на организм человека [5. С. 127–132].

Все названные и ряд неназванных факторов сохранения и развития профессионального здоровья интегрируются в здоровом образе жизни (ЗОЖ) работников, который мотивируется разными факторами. Так, например, В. А. Ананьев среди факторов мотивации ЗОЖ выделяет: знание того, какие формы поведения способствуют нашему благополучию; веру в то, что здоровое поведение способствует нашему благополучию, в действительности даст положительные результаты; оптимистическое отношение к жизни и развитое чувство самоуважения [1. С. 12].

Благотворное воздействие труда на здоровье отмечали многие известные люди. **«Тот, кто работает, всегда молод. И иногда мне кажется, что, может быть, труд вырабатывает какие-нибудь особые гормоны, повышающие жизненный импульс»** (Н. Н. Бурденко, советский хирург, 1876-1946). **«Устают и изнемогают не только от того, что много работают, а от того, что плохо работают»** (Н. Е. Введенский, русский физиолог, 1852-1922). **«Только труд дает душевное здоровье – упорный, бодрый труд»** (А. И. Герцен, русский писатель, публицист, революционный деятель, 1812–1870). **«Труд и творчество замедляют приход дряхлости и увядания»** (С. Т. Коненков, советский скульптор, 1874–1971).

10. *Развивающая функция,* или функция саморазвития работника в профессии. Так как эта функция реализуется через творчество, то её можно назвать также креативной функцией. Любая профессиональная деятельность представляет собой диалектическое единство функционирования и развития, т. е. единство устойчивого и изменяющегося. При этом изменение в ней

может быть количественным и качественным, положительным, прогрессивным и отрицательным, регрессивным (примерами последних являются профессиональные деформации, профессиональное выгорание, превышение должностных полномочий, коррупция, производство фальсифицированной продукции и т. д.). Предмет нашего анализа – положительные, прогрессивные изменения в профессиональной деятельности. Все изменения в этой деятельности (в ее процессе, результатах, в отношениях работника с коллегами и т. д.) начинаются с изменения, а точнее, саморазвития ее субъекта.

На наш взгляд, можно выделить следующие аспекты саморазвития субъекта профессиональной деятельности. 1. Критическая оценка своей работы, ее процесса, условий, результата, своего отношения к коллегам, руководству и определение на этой основе мер по ее совершенствованию. 2. Принятие новых требований к своей профессиональной деятельности со стороны субъектов различных уровней управления (от руководителей данной организации до органов государственного управления), объективно заключающих в себе возможность повышения ее эффективности и реализация их в своей деятельности. 3. Использование передового опыта коллег из своей организации или коллег из других организаций в данной сфере профессиональной деятельности. 4. Получение новых знаний в процессе повышения квалификации на разного рода курсах, на научных конференциях, методологических семинарах, мастер-классах и т. д., а также в процессе самообразования и использование полученных знаний с целью совершенствования своей деятельности. 5. Самостоятельная инновационная деятельность, выражающаяся в открытии новых технологий, методов, форм, повышающих эффективность выполнения прежде всего технологической функции своей трудовой деятельности. 6. Карьерный рост [7].

11. Воспитательная функция. Ее реализация включает постоянное профессиональное самовоспитание, нацеленное на формирование новых терминальных, инструментальных (умений и навыков) и характерологических качеств, на поддержание и совершенствование существующих качеств и на свое перевоспитание, выражающееся в преодолении устаревших качеств, а также отрицательных. Субъекту профессиональной самореализации принципиально важно осознать то, что все функции его деятельности реализуются только посредством его качеств. И все результаты его деятельности определяются уровнем развития его качеств. Качества работника, интегрирую-

щиеся в его субъектности – это причина его деятельности, а все результаты – следствие.

Важно отметить то, что роль профессиональной самореализации в самовоспитании работника огромна, так как она фактически втягивает в себя едва ли не все виды самовоспитания, существующие в обществе. Это: когнитивное самовоспитание, технологическое, коммуникативное, управленческое, правовое, духовно-нравственное, эстетическое, валеологическое, креативное, экологическое. Этим определяется не только огромная роль профессиональной деятельности в становлении и развитии личности работника, но и в становлении и развитии его личности как субъекта своей целостной жизнедеятельности. Воспитательная функция труда не сводится только к самовоспитанию работника. Профессиональное самовоспитание – это сознательный процесс воздействия субъекта труда на самого себя. Но в процессе профессиональной деятельности, наряду с сознательным воспитанием в виде самовоспитания, имеет место и стихийное воспитание. Оно связано с тем, что в процессе взаимодействия субъекта труда с объектом (предметом) и с другими субъектами труда изменяются не только эти объекты, но изменяется и сам работник. И далеко не всегда и в неполной мере эти происходящие в нем изменения им осознаются, но они так или иначе в виде неотрефлексированного опыта воздействуют на его деятельность.

В воспитательную функцию профессиональной самореализации личности, по видимому, следует включать и внешнее целенаправленное воспитание в виде справедливых требований к работнику, его критических оценок со стороны его коллег, непосредственных руководителей, а также субъектов управления в данной сфере труда более высоких уровней (напр., при аккредитации Министерством образования вузов и его подразделений). Ориентированный на профессиональную самореализацию работник должен принимать все конструктивные, разумные пожелания, требования, все объективные оценки и использовать для совершенствования своей деятельности. Разумеется, неадекватные оценки он должен отвергать, защищая свое достоинство.

12. Экономическая функция. Непосредственно она реализуется через мотивацию работника на получение за свой труд той или иной зарплаты (дохода), а опосредованно она мотивируется его многообразными потребностями, связанными с его другими видами самореализации (напр., его материальные потребности, связанные с семейной самореализацией, с оздоровительной, досуговой, эстетической и др.). Стремление ра-

ботника, ориентированного на профессиональную самореализацию, к получению достойной зарплаты, мы рассматриваем как его долг перед самим собой и прежде всего перед членами своей семьи. Но выполнение личного долга является нравственным только в том случае, если работник выполняет свой профессиональный долг, т. е. выполняет все требования к своему труду, предъявляемые к нему обществом.

13. *Гедонистическая функция профессиональной самореализации личности.* Близким отражением содержания этой функции в литературе является термин «удовлетворенность трудом». Выскажем некоторые соображения в пользу названия функции, связанной с позитивным переживанием субъектом труда профессиональной самореализации, гедонистической. Исходными для раскрытия содержания гедонистической функции являются термины: удовлетворенность – это, вероятно, другая степень проявления гедонистического начала, радость, наслаждение.

Удовлетворенность вообще – субъективная оценка качества тех или иных объектов, условий жизни и деятельности, жизни в целом, отношений с людьми, самих людей, в т. ч. и самого себя (самооценка). Высокая степень удовлетворенности жизнью, очевидно, есть то, что именуется счастьем, близкий конструкт – психологическое (субъективное) благополучие [11]. Удовлетворение – чувство того, кто доволен исполнением своих стремлений, желаний, потребностей. Удовольствие – чувство радости от приятного ощущения, переживания, мыслей. Наслаждение – высшая степень удовольствия [12]. Слово же «гедонизм» в переводе с греческого означает наслаждение.

Из сказанного следует, что смысл удовлетворенности раскрывается и через термины «радость» и «наслаждение». Особенность наслаждения в том, что это есть высшая форма удовольствия. А продуктивная самореализация человека в своей профессиональной деятельности коррелирует с высшими в ней достижениями, следовательно, прежде всего с удовлетворенностью в виде наслаждения. Отсюда и название – гедонистическая функция профессиональной самореализации личности. Но это – скорее идеал. В реальной жизни положительное эмоциональное переживание чаще проявляется в виде чувства удовлетворенности трудом. Поэтому не будет большой ошибкой, если гедонистическую функцию именовать и функцией удовлетворенности профессиональной самореализацией.

Прежде чем рассматривать специфику гедонистической функции профессиональной самореализации личности, сделаем

краткий анализ решения проблемы удовлетворенности трудом и проблемы удовлетворения самореализацией в литературе. Так, например, М. В. Ермолаева и Р. В. Охотенко провели сравнительный анализ разработки проблемы удовлетворения профессиональной деятельностью зарубежными и отечественными исследователями. В зарубежных концепциях, отмечают они, проблема эмоционально-оценочного отношения личности к работе, к условиям ее протекания, формулируется как проблема удовлетворения от работы. Здесь важным является само удовлетворение от работы, поскольку во всех зарубежных концепциях подчеркивается, что от этого переживания, а также совершенствования форм организации деятельности, гуманизации ее содержания зависит экономическая эффективность выполняемой работы, т. е. удовлетворение в профессиональной деятельности рассматривается как детерминант эффективности работы и интерпретируется «в ее интересах».

В отечественной психологии удовлетворение в профессиональной деятельности, называемое удовлетворенностью трудом, получает значение в контексте смысла труда для человека и его развития в труде, т. е. интерпретируется «в интересах личности», в терминах способности творческого осуществления человека в труде.

По мнению авторов, методологической базой исследования в области удовлетворенности трудом является субъектный подход, согласно которому развитие взрослого человека предполагает постоянное создание самого себя и пространства своего развития. Субъектный подход утверждает, что самоопределение в развитии взрослого человека предполагает выявление личностью меры и возможности внешней детерминации ее уникального внутреннего пространства, поэтому внешние факторы не могут стать определяющими в переживании удовлетворенности трудом. Важнейшей ценностью личности считают право выбора вектора своей активности в пространстве саморазвития, поэтому в логике субъектного подхода удовлетворенность трудом предстает как обобщенное переживание качества самореализации субъекта [8].

На наш взгляд, односторонними являются трактовки удовлетворения профессиональной деятельностью и зарубежных, и отечественных авторов, так как опираются на принцип «или-или». Или это удовлетворение потребностей общества (конкретных потребителей продукции данного производителя или потребностей работодателей и переживание от этого собственного удовлетворения) или это удовлетворение потребностей субъекта труда в его саморазвитии в

процессе трудовой деятельности. Прежде всего следует отметить, что если в зарубежных концепциях удовлетворение от работы и не изучается в связи с саморазвитием субъекта труда, то из этого еще не следует, что оно не имеет места в профессиональной деятельности в других странах и не оказывает своего воздействия на удовлетворение от работы и помимо удовлетворения только «в интересах работы». Чтобы в условиях конкуренции работник эффективно и качественно выполнял свою работу, он должен все время расти.

В отечественных же концепциях удовлетворенность трудом, сводящаяся к удовлетворенности саморазвитием его субъекта, фактически превращается в самоцель и рассматривается вне связи с удовлетворением от работы, т. е. от удовлетворения потребностей общества (конкретных потребителей продукции данного вида труда). Поэтому возникают вопросы о том, что в профессиональной деятельности является целью, а что средством; что важнее – саморазвитие субъекта труда или производство ценного для общества продукта, или целями продуктивной профессиональной деятельности является и то, и другое. Следует отметить и то, что саморазвитие в профессиональной деятельности может быть прогрессивным и регрессивным, положительным и отрицательным. Вследствие этого и профессиональная самореализация субъекта труда может быть, как отмечалось, продуктивной и деструктивной. К тому же существует очень много видов труда («массовых профессий»), в которых функционирование явно преобладает над возможностями саморазвития работника (напр., профессии продавца, кондуктора, каменщика, водителя, массажиста и др.). В этих видах труда работники руководствуются прежде всего чувством долга в выполнении своих обязанностей, уровнем дохода, благоприятными условиями труда, что в первую очередь и определяет их удовлетворенность трудом. Они также переживают удовлетворенность от осознания значимости своего труда и его признания обществом, окружающими.

В заключении подчеркнем, что продуктивная самореализация личности вообще, включая и профессиональную самореализацию, предполагает и ориентацию на личный интерес, и на интересы общества (других людей), т. е. нацелена на производство благ себе и другим. Поэтому, напр., такое благо как прогрессивное саморазвитие в профессиональной деятельности субъекта труда через организацию им диалектики самообразования, самопознания и самовоспитания является благом и для профессии, и для него самого.

Следствием активности работника, ориентированного на профессиональную самореализацию является ее реальный совокупный результат. Так как от субъекта труда уже не зависит («получилось то, что получилось»), то его можно назвать объективным результатом самореализации. Осознание (самооценка) же этого результата с точки зрения соответствия / несоответствия ценностным ориентациям работника выступает как субъективный результат самореализации. Выражением субъективного аспекта самореализации является осознание объективного результата при его совпадении с целями как успеха и переживание удовлетворенности своей самореализацией.

Отметим также то, что поскольку в процессе профессиональной самореализации, как правило, не все технологические и социальные условия труда соответствуют требованиям к нему работника, являются для него неблагоприятными, т. е. выступают для него как внешние и внутренние трудности, препятствия, то это требует от него дополнительных усилий для их преодоления или терпеливого перенесения их. Но «победа» над неблагоприятными обстоятельствами профессиональной деятельности – источник его дополнительного удовлетворения.

Особенность гедонистической функции профессиональной самореализации, в сравнении со всеми другими ее функциями, на наш взгляд, состоит в том, что она в ней является завершающей, конечной и одновременно выступает как интегральный показатель «работы» всех других ее функций. Действительно, удовлетворенность работника своим трудом зависит прежде всего от его профессиональных ценностных ориентаций, от содержания труда и его технологических и социальных условий, от используемых в процессе труда ценностей, которые выступают средствами труда и от совокупного результата профессиональной самореализации в виде определенных ценностей. При этом ценностные ориентации можно подразделить на два вида. Первого рода ценностные ориентации работника мотивируют, нацеливают его на получение общего результата его труда в виде разнообразных ценностей. Разумеется, основной ценностью в профессиональной самореализации является тот продукт (потребительная стоимость), который предназначен для внешнего потребления. К дополнительным ценностям в этом результате относятся: познавательная самореализация в профессиональной деятельности, нравственная, эстетическая (эти три вида самореализации в своем единстве выступают как духовная самореализация), коммуникативная, валеологическая, правовая, возросшие воспитан-

ность и профессионализм работника, его саморазвитие, появления нового опыта и др. Что же касается зарплаты, то она для работника практически всегда остается основной ценностью, так как открывает возможности для удовлетворению его потребностей не только в самой профессиональной деятельности, но и в других видах его деятельности вне сферы труда.

Второго рода ценностные ориентации определяются ценностями самого выбранного работником вида труда и теми ценностями, которые функционируют в той или иной профессиональной структуре, трудовом коллективе. Все эти ценности представляют собой благоприятные технологические и социально-экономические условия или факторы, которые необходимы работнику для достижения в процессе труда положительного общего результата или успеха. Ориентации работника на эти ценности выступают как его требования (запросы), предъявляемые им к профессиональной деятельности. Это содержание труда, соотношение в нем репродуктивного (функционального) и продуктивного, квалифицированность работы, график работы, качество используемой техники, ритмичность трудового процесса в организации, отношения в коллективе, взаимоотношения с руководством, система и уровень оплаты труда и др. Все эти факторы воздействуют на процесс труда работника. Разумеется, если они являются положительными ценностями и соответствуют требованиям работника, то они на его деятельность оказывают благотворное воздействие и являются залогом достижения положительного общего результата, успеха. Но это только одна сторона трудового процесса. Вторая, как уже отмечалось, связана с требованиями профессии, профессиональной деятельности к самому работнику, к его профессиональным и личностным качествам, необходимым для успешного осуществления своей профессиональной деятельности. Следовательно, работник, с одной стороны, должен соответствовать требованиям профессии, а с другой – технологические и социальные условия (факторы) профессиональной деятельности должны соответствовать требованиям (запросам) самого работника. Поэтому для профессиональной самореализации работника его готовность к ней – это необходимое, но еще недостаточное условие. Для этого в его профессиональной деятельности также должны наличествовать необходимые технологические и социальные условия.

Что же тогда представляет собой удовлетворенность трудом? Это, на наш взгляд, и соответствие технологических и социальных условий трудовой деятельности требо-

ваниям (запросам) работника и соответствие поставленных в трудовой деятельности им целей и достигнутого в ней позитивного общего результата. Другими словами, общая удовлетворенность профессиональной самореализацией – своеобразная интеграция удовлетворения основными условиями процесса труда и достигнутыми существенными результатами. При этом степенью соответствия условий трудовой деятельности требованиям работника и достигнутых результатов его целям определяется степенью его удовлетворенности трудом в диапазоне от относительно полной удовлетворенности профессиональной деятельностью до практически полной неудовлетворенности. Причем явная неудовлетворенность трудом может быть не только следствием несоответствия многих его условий запросам работника и получение результатов, существенно несоответствующих требуемым, но несоответствием даже одного или двух существенных условий профессиональной деятельности (напр., острый конфликт с руководством, интересная работнику работа, но явно не соответствующая количеству и качеству труда его зарплата).

Влияние удовлетворенности трудом на профессиональную деятельность огромно. Если относительно полная удовлетворенность стимулирует его активность, инициативность, работоспособность, стремление к саморазвитию в профессии, то неудовлетворенность многими условиями труда и достигаемыми в нем результатами блокирует все названные проявления работников, и с работы они увольняются. В различных исследованиях выявлена прямая связь между неудовлетворенностью трудом и текучестью кадров.

Рассмотренная нами неудовлетворенность трудом детерминируется прежде всего объективными факторами (условиями) труда и является следствием несоответствия их требованиям работника. При этом, разумеется, имеется в виду, во-первых, что эти требования являются оправданными, справедливыми, так сказать, объективными. Эту неудовлетворенность трудом можно назвать отрицательной. Во-вторых, имеется в виду, что субъективные качества работника соответствуют требованиям профессии. При этих условиях неудовлетворенность работника трудом следует рассматривать как отрицательный фактор не только для работника, но и для общества. Что же касается неудовлетворенности работника результатами, обусловленной их несоответствием поставленным целям, то они могут, с одной стороны, определяться объективными условиями труда, т. е. от работника фактически не зависеть, а с другой – зависеть от недос-

таточного уровня его готовности к выполнению своих трудовых функций. Неудовлетворенность трудом, детерминированная его условиями, является отрицательной, а неудовлетворенность второго рода является противоречивой. Для работника субъективно она является отрицательной, а объективно – положительной, так как заключает в себе потенциал его саморазвития, самосовершенствования.

В заключение следует отметить, что удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом принадлежит определяющая роль в мотивации его отношения к профессиональной деятельности, а профессиональная самореализация работника зависит не только от его готовности и способности к ней, но и от объективных технологических и социальных условий в той или иной трудовой организации и от политики государства в сфере труда, управления трудовыми ресурсами.

В завершение приведем ряд высказываний известных людей об удовлетворенности трудом и обратим внимание на то, что она выражается через понятие «радость»,

«наслаждение», «счастье». **«Только труд может сделать человека счастливым, приводя его душу в ясность, гармонию и довольство самим собой»** (В. Г. Белинский, русский литературный критик, философ, публицист, 1811–1848). **«Труд и наслаждение представляют собой два существенных условия человеческой жизни»** (В. Вейтлинг, деятель немецкого рабочего движения, 1808–1871). **«Поверь, лишь тот знаком с душевным наслаждением, кто приобрел его трудами и терпением»** (И. Гете, немецкий поэт, мыслитель, ученый, 1749–1832). **«Труд – источник радостей, всего лучшего в мире»** (М. Горький, русский, советский писатель, 1868–1936). **«Только труд дает право на наслаждение жизнью»** (Н. А. Добролюбов, русский критик, публицист, революционный демократ, 1836–1911). **«Работа – мое первое наслаждение»** (В. Моцарт, австрийский композитор, 1756–1791). **«Труд, труд. Как я чувствую себя счастливым, когда тружусь!»** (Л. Н. Толстой, русский писатель, 1828–1910)

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев В. А. Введение в психологию здоровья. СПб., 1998.
2. Базаева Ф. У. Функции самореализации будущего педагога в его профессионально-личностном саморазвитии / Успехи современного естествознания. 2011, № 4.
3. Байлук В. В. Духовная самореализация личности: законы успеха. Екатеринбург, 2013.
4. Байлук В. В. Человечествознание. Основы самопознания и самореализации личности. Кн. 1. Основы самопознания личности. Екатеринбург, 2010.
5. Байлук В. В. Человечествознание. Кн. 1. Самопознание. Екатеринбург, 1998.
6. Байлук В. В. Человечествознание. Самореализация личности: общие законы успеха. Екатеринбург, 2011.
7. Дидковская Я. В. Социокультурный анализ профессионального самоопределения и карьеры молодежи. Екатеринбург, 2011.
8. Ермолаева М. В., Охотенко Р. В. Удовлетворённость трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития.
9. Краткий словарь по социологии. Политиздат, 1989.
10. Леман Г. Практическая физиология труда. М.: Медицина. 1967.
11. Мещеряков Б. Г., Зинченко В. П. Большой психологический словарь. СПб.: прайм, ЕВРОЗНАК, 2003.
12. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник. 1999.
13. Ситникова М. И. Функции профессионально-педагогической самореализации личности преподавателя вуза. Вестник ТГУ, выпуск 3 (59), 2008.
14. Шостак В. И. Профессиональное здоровье // Психология профессионального здоровья: учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2006.

Статью рекомендует д-р культурологи, доцент М. А. Беляева.