

УДК 169.923.2
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: pna5940@mail.ru.

ЦЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ценности; профессиональные ценности; профессиональная самореализация; ценности профессиональной самореализации; основание структурирования ценностей.

АННОТАЦИЯ. В статье сделана попытка на основе системного подхода выявить ценности профессиональной самореализации личности. В профессиональной самореализации выделены: внутренние ценности, ценности, которые одновременно являются и внутренними, и внешними, и ценности, которые являются только внешними.

К внутренним ценностям профессиональной самореализации работника относятся его терминальные качества (потребности, мотивы и др.) и инструментальные (умения, навыки), связанные с технологическими отношениями в процессе труда, а также социально-психологические качества (уверенность в себе, ответственность и др.), связанные с субъект-субъектными отношениями профессиональной деятельности.

К одновременно внутренним и внешним ценностям относятся результаты труда (удовлетворяющая работника зарплата, качественный продукт труда, признание заслуг работника), существующая в организации система материального и морального стимулирования, а также виды деятельности работника, функционирующие не только в процессе труда, но и вне сферы труда (нравственная деятельность, самовоспитательная, самопознавательная, коммуникативная и др.).

К специфическим внешним ценностям профессиональной деятельности относятся те благоприятные условия, которые существуют для нее сами по себе (например, природные условия), которые связаны с деятельностью работника вне сферы труда (например, благополучная семья, занятие работника физической культурой и др.), а также специфические условия, существующие в профессиональных организациях (например, наличие профилакториев, льготных путевок, доставка работников транспортом организации на работу и обратно, забота о сотрудниках, вышедших на пенсию и др.).

Bailuk Vladimir Vasilievich,

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

VALUES OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF A PERSON

KEY WORDS: values; professional values; professional self-realization; values of professional self-realization; basic principles of values structuring.

ABSTRACT. The article attempts at defining the values of professional self-realization of a person on the basis of a systematic approach. The following components are singled out within professional self-realization: interior values; mixed values, which are at the same time interior and exterior and purely exterior values.

Interior values of professional self-realization of a person include his/her terminal properties (needs, motives, etc.), instrumental qualities (skills and habits), connected with technological decisions in the process of professional activity, and socio-psychological ones (self-assurance, responsibility, etc.), based on subject-object relations in professional activity.

Mixed values, which are at the same time interior and exterior, are represented by the results of the person's labor (satisfactory payment, high quality product of his/her professional activity, recognition of the person's achievements, etc.), the existing system of material and moral encouragement and the kinds of activity of a worker not only in the sphere of production, but also outside it (moral, self-education, communicative and other kinds of activity).

Purely exterior values of professional activity incorporate those favorable conditions which exist *per se* (e.g. natural conditions) and are connected with the worker's activity outside his/her productive sphere (e.g. successful marriage, sport and physical culture, etc.), and also specific conditions of a particular organization (availability of after-work sanatoriums, reduced price vouchers, transfer to and from working place, care of retired workers, etc.).

Методологическим основанием выявления ценностей профессиональной самореализации личности является определение природы ценности вообще. Сложность решения этого вопроса связана с тем, что в литературе ценность исследователями трактуется по-разному: как значи-

мость, значение определенных объектов, процессов, явлений для человека; как цели существования человека, служащие ведущими принципами в жизни; как ценностные отношения; как одна из форм существования смысловых образований; как идеальная модель должного, указывающая на-

правление желательного преобразования действительности; как высшие смыслы человеческого существования и т. д. [1; 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13; 14, 15].

На наш взгляд, все эти определения не взаимоисключают друг друга, а взаимно дополняют и являются определенным образом субординированными. Системообразующим в ценности является ее определение через значение предметов, процессов, явлений для удовлетворения потребностей субъекта. Если человек определяет потребности в чем-либо, то он одновременно определяет и те или иные объекты и явления как значимые для него, т. е. как ценности. При этом спектр этой значимости может находиться в диапазоне от имеющих безусловное значение до имеющих отрицательное значение. В последнем случае ценность объекта выступает как антиценность, т. е. как то, что может принести субъекту вред.

Определение субъектом объектов, имеющих для него то или иное значение, одновременно выступает как ценностное отношение к ним. Значение объекта для субъекта выявляется через оценку объекта. Основанием оценки является знание субъектом свойств объекта и своих потребностей. Ценность объекта определяется тем, насколько он способен удовлетворять потребности субъекта. И, вероятно, ценность объекта больше зависит от второго, чем от первого. Так, для человека, ведущего здоровый образ жизни, табак имеет отрицательное значение и тем самым является отрицательной ценностью, а для человека курящего он имеет положительное значение и тем самым выступает в качестве положительной ценности.

Следует отметить, что в отечественной литературе одни авторы признают существование положительных и отрицательных ценностей (В. А. Василенко, А. Ф. Шишкин, К. А. Шварцман, Ю. Борев и др.). Другие авторы считают, что мы можем говорить о ценностях только в положительном значении, отрицательных ценностей нет, есть «ценности и не ценности» (В. П. Тугаринов), «ценностей со знаком минус не бывает» (А. В. Гулыга). Так как главное в ценности – способность удовлетворять действительную, разумную, положительную потребность индивида, класса, общества, то она не может быть отрицательной по своему значению (Б. Ф. Анисимов). Мы будем исходить из того, что ценности человека – противоречивое единство таких противоположностей как положительные ценности и отрицательные ценности. Ценности можно сравнить с нравственностью. Если ее брать как целостную систему, то она включает в себе как морально доброе, так и морально злое.

Г. Гегель применительно к морали писал: «Моральное следует брать в том более широком смысле, в котором оно означает не только морально-доброе... Моральное... объемлет внутри себя... и моральное зло».

Ценностное отношение человека включает два уровня: гносеологический и практический. Гносеологический аспект связан с познанием тех объектов, которые способны удовлетворять потребности субъекта, а практический – с регуляцией субъекта в своей деятельности знанием о ценностях, направленных на удовлетворение соответствующих потребностей. Эта регуляция непосредственно осуществляется посредством целей субъекта, достижение которых ведет к созданию продукта (ценности), способного удовлетворять его потребности. Здесь следует отметить то, что ценности не могут быть сведены к целям, так как в деятельности человека в качестве ценностей функционируют и средства.

Ценности и должное. Должное, во-первых, это все знания, в которых заключены определенные требования к деятельности человека (нормы, разного рода стандарты, кодексы, идеалы и др.). Во-вторых, это разработанный субъектом проект, представляющий идеальную модель будущего, который выступает для него как должное. Должным в самом проекте являются его нормативно-ценностные основания.

Из сказанного очевидно, что существующие в литературе различные определения ценности в действительности являются ее разными аспектами.

В литературе существуют различные классификации ценностей. При наиболее общем к ним подходе следует выделять материальные и духовные ценности. Основанием их выделения являются соответственно материальные и духовные потребности. Доминирующая функция материальных ценностей – утилитарная, связанная с производством мира вещей, необходимых для физического воспроизводства и развития человека, а доминирующая функция духовных ценностей – духовное воспроизводство и развитие человека. Вместе с тем материальные ценности выступают также средствами производства духовных ценностей, а духовные ценности – средствами производства материальных ценностей [3]. А материальные и духовные ценности – определяющие детерминанты продуктивной самореализации людей.

С точки зрения целей и средств можно выделять терминальные или финальные ценности (ценности-цели) и инструментальные ценности (ценности-средства). Ценности можно также классифицировать с точки зрения структуры общества: виталь-

ные ценности (жизнь, здоровье, безопасность, благосостояние), социальные (статус, работа, семья, уровень потребления, социальная активность, профессионализм, независимость, патриотизм, правопорядок, толерантность), политические (гражданские свободы, национальный суверенитет, гарантии социальной справедливости), моральные (добро, любовь, дружба, долг, честь, верность, и др.), эстетические (красота, идеал, гармония и др.), когнитивные (истина, методы познания, практика как критерии истины и др.). Игнорирование человеком указанных положительных ценностей определяет его жизненную ориентацию на отрицательные ценности или антиценности (например, на социальную пассивность, на своеволие и произвол, на ненависть, безобразное, ложь, зло и т. д.).

К общечеловеческим ценностям относятся: жизнь человека, его продуктивная самореализация, здоровье, творчество. Эти ценности можно назвать высшими в силу того, что они выражают предельные жизненные параметры и ориентиры человеческого бытия. Все эти ценности понимаются и осваиваются людьми в зависимости от их отношения к таким ценностям как истина, добро, красота, справедливость, польза. И то в жизнедеятельности человека, что опосредуется ориентацией на эти ценности в их взаимосвязи, является выражением его позитивной самореализации, утверждения жизни и свободы, гуманизма и любви; то же в жизнедеятельности человека, что опосредуется ориентацией на ложь, зло, безобразное, несправедливость, вред (независимо от того, осуществляется это сознательно или в силу невежества), есть выражения его отрицательной самореализации, жизнеотрицания, антигуманизма, проявляющихся в зле, ненависти, жестокости и в других формах деструктивного отношения к жизни.

Теперь, опираясь на представления о ценностях вообще, перейдем к рассмотрению ценностей профессиональной деятельности. Отметим сразу, что эти ценности мы будем рассматривать и как ценности продуктивной профессиональной самореализации человека, так как последняя есть высшая форма проявления профессиональной деятельности (профессиональная самореализация может проявляться и в деструктивной форме). Продуктивную профессиональную самореализацию мы определяем как такую деятельность, которая детерминруется истинными потребностями общества, истинными потребностями и возможностями личности, т. е. строится на позитивной ценностно-нормативной базе и соответствует и требованиям и данному виду деятельности общества, и требованиям к

нему ее субъекта. Она всегда направлена на созидание благ для общества и самого работник, не наносит никому вреда [2]. Но какова структура ценностей профессиональной деятельности? В работах отечественных и зарубежных авторов на этот вопрос даются разные ответы.

Так, Ш. Шварц и Х. Шалом к профессиональным ценностям относят: 1) внутренние (личностный рост, автономность, интерес, креативность и др.); 2) внешние (зарплата и безопасность); 3) социальные (взаимодействие с людьми и вклад в общество); 4) власть (престиж, авторитет, влияние) [9, с. 89]. Е. И. Головаха, руководствуясь критериями отнесенности ценности к сфере профессиональной деятельности, выделяет три группы ценностей. В первую входят ценности, которые могут быть реализованы только непосредственно в профессиональной деятельности, во вторую – которые реализуются за счет профессиональной деятельности, в третью – которые могут быть реализованы только вне профессиональной деятельности [6].

А. А. Ларионова-Кречетова в профессиональной деятельности выделяет две группы ценностей: «внешние» и «внутренние». К внутренним относятся те, которые связаны с теми или иными отношениями субъекта труда к объекту профессиональной деятельности, его процессу и результату, а также с личностными качествами субъекта труда. Внешние профессиональные ценности непосредственно не связаны с отношением к указанным составляющим труда. Они связаны с внешними по отношению к профессиональной деятельности факторами: близким и дальним социальным окружением, совокупностью материальных условий, разнообразными внешними атрибутами профессиональной деятельности и сопутствующим образом жизни [9, с. 90–91].

В западной психологии профессиональные ценности исследуются также в контексте их влияния на удовлетворенность трудом. В качестве примера классификации этих ценностей приведем подход, согласно которому выделяются пять факторов (групп ценностей), влияющих на удовлетворенность трудом. Первый фактор – внутренние ценности, связанные с процессом труда: ответственность, достижения в работе, выполнение значимой работы, возможность использовать свои способности и знания в работе; вклад в общество, удовлетворенность от работы самой по себе, независимость в выполнении своей работы. Второй фактор – внутренние ценности, связанные с результатом труда, т. е. степенью его результативности: уважение, профессиональный статус, одобрение, влияние в организа-

ции, чувство собственного достоинства, связанное с работой в организации. Третий, четвертый и пятый факторы – внешние ценности, не имеющие непосредственного отношения к труду. С третьим фактором связаны ценности: безопасность, удовлетворенность зарплатой. С четвертым – часы работы, рабочие условия, с пятым – возможности продвижения по службе, контроль со стороны начальства, общение с коллегами по работе, удовлетворенность работой [9, с. 90].

В рассмотренных подходах к ценностям профессиональной деятельности одни исследователи выделяют их виды, называя относящиеся к ним конкретные ценности, другие – основания выделения ценностей и их виды, не называя относящиеся к ним конкретные ценности. При этом при выделении рядом авторов внутренних и внешних ценностей в профессиональной деятельности не учитывается их относительная противоположность. Так, если профессиональную деятельность рассматривать только как взаимодействие ее субъекта с объектом и непосредственно необходимых для этого условий (технологическая составляющая труда), то тогда ценности, связанные с этим взаимодействием, будут внутренними, а ценности, связанные с взаимодействием в процессе профессиональной деятельности ее субъектов (социальная составляющая труда) будут внешними. Если же взаимодействие субъекта труда с его объектом рассматривать во взаимосвязи с необходимыми взаимодействиями с другими субъектами в коллективе, то в этом случае внутренними будут все ценности профессиональной деятельности, имеющие место в обоих указанных взаимодействиях. Поэтому, к примеру, такая ценность профессиональной деятельности как удовлетворенность ею будет охватывать и удовлетворенность процессом и результатом труда, и удовлетворенность работника отношениями в коллективе. В итоге ценности, связанные с отношениями в коллективе (социальные отношения), одновременно являются и внешними, и внутренними.

У субъекта профессиональной деятельности складываются определенные отношения не только в ней самой, но и с разного рода системами вне ее. С этими отношениями также связаны определенные ценности этой деятельности. При этом одни из них могут, на наш взгляд, рассматриваться и как внешние, и как внутренние. Примеры: зарплата бюджетников – это и внутренняя ценность (ценность работника), и внешняя ценность, так как она определяется государством; созданный работником качественный продукт – это внутренняя ценность, так

как вызывает у него чувство собственного достоинства, и внешняя ценность, поскольку удовлетворяет потребность потребителя (общества).

Только внешними являются те ценности профессиональной деятельности, которые функционируют на основе труда, но связаны с удовлетворением потребностей, которые непосредственно с трудом не связаны (например, использование работником своей зарплаты для материального обеспечения семьи, для путешествия во время отпуска и т. д.).

В литературе также фактически не учитывается то, что в профессиональной деятельности, кроме собственно профессиональных ценностей, функционируют и многие другие ценности, которые опосредуют ее базовые ценности и связаны со складывающимися в ней познавательными отношениями, нравственными, эстетическими, правовыми, коммуникативными, валеологическими, воспитательными и самовоспитательными, отношениями управления и самоуправления. Эти отношения условно можно назвать «надстроечными».

Что же является основанием структурирования ценностей профессиональной деятельности (самореализации)? На наш взгляд, как это следует из наших предшествующих рассуждений, им является складывающаяся в этой деятельности система отношений субъекта внутри этой деятельности и между нею и внешним миром и связанных с этими отношениями его потребностей.

Это: 1) отношения субъекта труда к его объекту, процессу и результату труда (технологические отношения); 2) отношения субъекта профессиональной деятельности к другим субъектам этой деятельности, прежде всего, в том или ином трудовом коллективе (с рядовыми его членами и руководителями) по поводу процесса производства определенного продукта и его результата (производственные или в узком смысле слова – социальные отношения); 3) отношения с государством, которое создает нормативно-правовую базу той или иной профессиональной деятельности и с субъектами других профессиональных структур, которые по отношению к данной профессиональной структуре являются внешними (например, отношения данного факультета с другими факультетами в том или ином университете); 4) отношения с обществом, прежде всего в лице потребителей созданных в данном виде труда определенных продуктов; 5) отношения, складывающиеся между профессиональной деятельностью человека и всеми другими его видами деятельности (деятельностными Я) или видами самореализации, выражающиеся, с одной

стороны, в воздействии профессиональной деятельности на другие виды деятельности, а с другой – в их воздействии на профессиональную деятельность; б) в свою очередь, все отношения, складывающиеся в собственно профессиональной деятельности (технологические и социальные в узком смысле слова) опосредуются условно названными нами «надстроечными» отношениями: отношениями познания (объектом познания в нем выступают внешние явления. Например, требования потребителя продукта труда к его производителю) и самопознания, нравственными отношениями, эстетическими, коммуникативными, валеологическими, экологическими отношениями, а также отношениями воспитания и самовоспитания и управления и самоуправления.

Начать рассмотрение ценностей профессиональной самореализации личности, на наш взгляд, следует с констатации фактов: 1) сама по себе трудовая деятельность человека вследствие того, что все материальные и духовные блага общества создаются только в труде, относится, наряду с жизнью человека, его здоровьем, самореализацией в целом, истиной, добром, красотой, справедливостью к числу фундаментальных ценностей человека; 2) к ценностям относятся все разумные потребности субъекта профессиональной самореализации, т.к. ими детерминируются все его ценностные ориентации. Интеграцией всех разумных потребностей субъекта профессиональной деятельности являются его потребности в самой по себе профессиональной самореализации и его потребность в удовлетворенности процессом труда, его результатом, условиями и отношениями (при условии, что эта самореализация является продуктивной, базируется на духовности, т.е. ориентирована и на созидание благ самому субъекту труда и другим людям, обществу). На наш взгляд, потребность субъекта труда в продуктивной профессиональной самореализации и удовлетворенности ею (истинная удовлетворенность имеет истинные основания) есть высший критерий этой самореализации.

Все другие ценности профессиональной самореализации дифференцируются на основе потребностей ее субъекта и функционируют в его разнообразных отношениях, складывающихся в самой профессиональной деятельности и вне ее.

Исходя из сказанного, на наш взгляд, в профессиональной самореализации можно выделить внутренние ценности, ценности, которые одновременно являются внутренними и внешними, и ценности, которые по отношению к самой по себе профессиональной деятельностью являются внешними.

1. Внутренние ценности профессиональной самореализации личности. К ним относятся все те ценности, которые связаны с технологическими отношениями профессиональной деятельности (отношение субъекта труда к объекту труда, его процессу, условиям и результату) и ее социальными отношениями в узком смысле слова (субъект-субъектными отношениями). Мы здесь отвлекаемся от того, что объектом труда может быть и субъект, как это имеет место в профессиях типа «человек-человек». В системе внутренних ценностей можно выделить: 1) терминальные (в переводе с латинского означает конечные) ценности, определяющие направленность профессиональной самореализации личности (профессиональные потребности и интересы, цели, мотивы, идеалы, возможность использовать свои способности и знания в своей работе); 2) инструментальные ценности, которые связаны с процессом труда. Их можно подразделить на: а) знания, умения, навыки и специфические качества работника (например, трудолюбие, конкурентоспособность и др.); б) его общие качества, которые специфически проявляются в профессиональной деятельности (целеустремленность, способность и готовность к самостоятельности, духовность, креативность, вера в себя, ответственность и др.); в) ценности, связанные с результатом труда, со степенью его результативности (профессиональные достижения, достойное вознаграждение, чувство собственного достоинства, связанное с работой в организации, авторитет и влияние в организации); г) ценности, связанные с благоприятными технологическими и социальными условиями труда (время работы, нормативная освещенность рабочего места, безопасность труда, здоровый морально-психологический климат в коллективе, наличие в нем системы морального и материального стимулирования его сотрудников, конструктивное управление коллективом и др.).

2. Ценности, которые одновременно являются внутренними и внешними: соответствующая количеству и качеству труда зарплата, престиж, признание различными внешними структурами, обществом профессиональных заслуг работника (почетные грамоты, награды, премии и др.), соответствующий требованиям произведенный продукт (ценность и для работника, и для потребителя).

Особый блок ценностей профессиональной деятельности человека, являющихся одновременно внутренними (так как функционируют в сфере профессиональной деятельности) и внешними (функционируют вне сферы труда) связан с возможностью

самореализации в профессиональной деятельности не только собственно профессионального Я работника, но и других его деятельностных Я, которые, являясь необходимыми условиями профессиональной самореализации человека, одновременно выступают как относительно самостоятельные ее формы. Это: познавательная самореализация, включающая в себя и профессиональное самопознание; нравственная, эстетическая, правовая, коммуникативная, воспитательная, включающая в себя профессиональное самовоспитание; валеологическая, самоменеджментская (самоуправление) и экологическая. Самореализация в этих, так называемых, «надстроечных» видах деятельности, как и в любой деятельности, строится на основе определенных терминальных ценностей (целей, мотивов), инструментальных ценностей (знаний, умений) и общих личностных качеств субъекта труда, которые реализуются и вне сферы профессиональной деятельности и в ней, но в последней имеют специфику своего проявления.

Назовем некоторые качества субъекта профессиональной самореализации, необходимые для самореализации его различных «надстроечных» деятельностных Я: 1) в познавательной самореализации – владение методологией познания и самопознания, любовь к истине, рефлексивность, умение применять знания на практике и др.; 2) в нравственной – развитое чувство долга, чистая совесть и др.; 3) в эстетической – развитый эстетический вкус, конструирование своей трудовой деятельности, в том числе и по законам красоты (например, производство продуктов труда, сочетающих в себе утилитарные и эстетические свойства); 4) в правовой – толерантность, законопослушность и др.; 5) в коммуникативной – владение нормами устного и письменного литературного языка, коммуникабельность, навыки делового общения и работы с информацией и др.; 6) в валеологической – такая организация своей профессиональной самореализации, которая является источником сохранения и укрепления здоровья; 7) в профессионально-самовоспитательной – формирование требовательности к себе, своим словам и поступкам, постоянная работа над собой, признание своих ошибок и их исправление; 8) в самоменеджментской – способность к самоуправлению, реализующуюся через умение проектировать, организовывать, стимулировать, корректировать и объективно оценивать свою профессиональную самореализацию, сильная воля, единство слова и дела.

В той или иной профессиональной деятельности, кроме производства того продукта, для которого она предназначена,

также производятся различные знания, нравственные и эстетические ценности, здоровье, воспитывается и перевоспитывается субъект труда, формируется культура самоуправления, накапливается профессиональный опыт, возрастает уровень профессионализма. Ценность профессиональной деятельности и в том, что она является основной формой в жизнедеятельности человека его интеграции в общество, единения с ним, сопровождающемся переживанием чувства причастности к общему делу.

Если в профессиональной деятельности все выделенные ценности «работают», то эта деятельность выступает как закон успеха, т. к. с неизбежностью является результативной, эффективной.

Наконец, если формирующиеся и функционирующие в профессиональной деятельности ценности в виде качеств ее субъекта и материального вознаграждения за труд выступают условиями, факторами функционирования и развития всех других видов самореализации субъекта труда, потребляются в них, то тогда профессиональная самореализация в системе всех других видов самореализации выступает не просто как еще один закон успеха, а как основной закон системы всесторонней и гармоничной самореализации личности. Это связано с тем, что все основные богатства общества производятся только в профессиональной деятельности.

Когда профессиональная деятельность человека выступает как условие его самореализации в других ее видах, то тогда она, на наш взгляд, проявляется как внешняя ценность. К внешним ценностям относятся и разного рода специфические условия профессиональных организаций, способные косвенно стимулировать его работу (например, наличие в таких организациях профилакториев, санаториев, спецпайков, льготных путевок, общение с коллегами на внепрофессиональные темы, которое ценно для них само по себе, доставка работников транспортом организации на работу и обратно, отмечание юбилейных дат сотрудникам, оказание внимания сотрудникам, вышедшим на пенсию и др.).

К специфическим внешним ценностям профессиональной деятельности, на наш взгляд, относятся и те благоприятные условия, которые создаются работником в других видах его самореализации. Примеры: благополучная семья работника, налаженность его быта, разумно организованная досуговая деятельность, занятия физической культурой и др. Иначе говоря, внешними ценностями в профессиональной деятельности человека являются все виды его самореализации, в которых создаются для нее

благоприятные условия. Принципиально важно отметить то, что определяемые профессиональными потребностями и интересами ценностные ориентации работника одновременно являются и его смыслами, целями и мотивами. При этом цели в одном отношении могут выступать как цели, а другом – как мотивы. Так, получение работником за свой труд материального вознаграждения – цель. Но эта же цель одновременно выступает и как мотив для дос-

тижения целей, например, в бытовой деятельности (покупка стиральной машины и других вещей бытового назначения). Благодаря интеграции всех рассмотренных выше ценностей продуктивной профессиональной самореализации личности эта самореализация выступает как ее фундаментальная ценность и как базовый и системообразующий вид самореализации в системе ее целостной самореализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов С. Ф. Духовные ценности: производство и потребление. М. : Мысль, 1988. С. 253.
2. Байлук В. В. Профессиональная самореализация личности // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: Сборник материалов докладов Международной конференции, Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г. / под ред. Г. М. Романцева, В. А. Копнова. Екатеринбург : Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2014. С. 208–213.
3. Байлук В. В. Духовная самореализация личности: законы успеха. Екатеринбург, 2013. С. 511.
4. Байлук В. В. Функции профессиональной самореализации личности // Педагогическое образование в России. 2014. №11. С. 6–16.
5. Беляева Л. А. Успех как цель и ценность образования // Понятийный аппарат педагогики и образования : сб. науч. трудов. Выпуск 6. Екатеринбург : СВ – 96, 2010. С. 184–191.
6. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности // Психология личности в трудах отечественных психологов / Сост. Л. В. Куликов. СПб. : Питер, 2000. С. 256–269.
7. Дорохова Т. С. Развитие навыков самовоспитания в процессе профессиональной подготовки социальных педагогов // Педагогическое образование в России. 2011. №4. С. 39–44.
8. Духовное производство. Социально-философский аспект проблемы духовной деятельности. М. : «Наука», 1981. С. 350.
9. Минюрова С. А. Психология саморазвития человека в профессии. М. : Компания Спутник, 2008. С. 298.
10. Орлов Б. В., Эйнгорн Н. К. Духовные ценности: проблема отчуждения. Екатеринбург : Урал. ун-т, 1993. С. 124.
11. Оспанова Б. А. Педагогическая аксиология и современный учебно-воспитательный процесс // Понятийный аппарат педагогики и образования : сб. науч. трудов. Выпуск 6. Екатеринбург : СВ – 96, 2010. С. 102–110.
12. Тугаринов В. Л. Теория ценностей в марксизме. Л., 1968.
13. Худякова Н. Л. Развитие ценностного мира человека как цель воспитания // Понятийный аппарат педагогики и образования : сб. науч. трудов. Выпуск 6. Екатеринбург : СВ – 96, 2010. С. 71–83.
14. Чапаев Н. К., Нечаев В. К. Ценности образования и образование ценностей: категориально-сущностный анализ // Понятийный аппарат педагогики и образования : сб. науч. трудов. Выпуск 6. Екатеринбург : СВ – 96, 2010. С. 84–101.
15. Штинова Г. Н. Здоровье как ценность: образовательный аспект // Понятийный аппарат педагогики и образования : сб. науч. трудов. Выпуск 6. Екатеринбург : СВ – 96, 2010. С. 208–217.

LITERATURE

1. Anisimov S. F. Dukhovnye tsennosti: proizvodstvo i potreblenie. M. : Mysl', 1988. S. 253.
1. Bayluk V. V. Professional'naya samorealizatsiya lichnosti // Sotsial'no-professional'naya mo-bil'nost' v KhKhI veke: Sbornik materialov dokladov Mezhdunarodnoy konferentsii, Ekaterinburg, 29–30 maya 2014 g. / pod red. G. M. Romantseva, V. A. Kopnova. Ekaterinburg : Ros. gos. prof.- ped. un-ta, 2014. S. 208–213.
2. Bayluk V. V. Dukhovnaya samorealizatsiya lichnosti: zakony uspekha. Ekaterinburg, 2013. S. 511.
3. Bayluk V. V. Funktsii professional'noy samorealizatsii lichnosti // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. №11. S. 6–16.
4. Belyaeva L. A. Uspekh kak tsel' i tsennost' obrazovaniya // Ponyatiynnyy apparat pedagogiki i obrazovaniya : sb. nauch. trudov. Vypusk 6. Ekaterinburg : SV – 96, 2010. S. 184–191.
5. Golovakha E. I. Zhiznennaya perspektiva i tsennostnye orientatsii lichnosti // Psikhologiya lichnosti v trudakh otechestvennykh psikhologov / Sost. L. V. Kulikov. SPb. : Piter, 2000. S. 256–269.
6. Dorokhova T. S. Razvitie navykov samovospitaniya v protsesse professional'noy podgotovki sotsial'nykh pedagogov // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2011. №4. S. 39–44.
7. Dukhovnoe proizvodstvo. Sotsial'no-filosofskiy aspekt problemy dukhovnoy deyatel'nosti. M. : «Nauka», 1981. S. 350.
8. Minyurova S. A. Psikhologiya samorazvitiya cheloveka v professii. M. : Kompaniya Sputnik, 2008. S. 298.
9. Orlov B. V., Eyngorn N. K. Dukhovnye tsennosti: problema otchuzhdeniya. Ekaterinburg : Ural. un-t, 1993. S. 124.
10. Ospanova B. A. Pedagogicheskaya aksiologiya i sovremennyy uchebno-vospitatel'nyy protsess // Ponyatiynnyy apparat pedagogiki i obrazovaniya : sb. nauch. trudov. Vypusk 6. Ekaterinburg :SV – 96, 2010. S. 102–110.

11. Tugarinov V. L. Teoriya tsennostey v marksizme. L., 1968.
12. Khudyakova N. L. Razvitie tsennostnogo mira cheloveka kak tsel' vospitaniya // Ponyatiynnyy apparat pedagogiki i obrazovaniya : sb. nauch. trudov. Vypusk 6. Ekaterinburg : SV – 96, 2010. S. 71–83.
13. Chapaev N. K., Nechaev V. K. Tsennosti obrazovaniya i obrazovanie tsennostey: kategorial'no-sushchnostnyy analiz // Ponyatiynnyy apparat pedagogiki i obrazovaniya : sb. nauch. trudov. Vypusk 6. Ekaterinburg : SV – 96, 2010. S. 84–101.
14. Shtinova G. N. Zdorov'e kak tsennost': obrazovatel'nyy aspekt // Ponyatiynnyy apparat pedagogiki i obrazovaniya : sb. nauch. trudov. Vypusk 6. Ekaterinburg : SV – 96, 2010. S. 208–217.

Статью рекомендует канд. пед. наук, доцент Т. С. Дорохова.