

- воспитывающая функция, гармонизация телесно-чувственной и духовной жизни, созидание чувственности по законам красоты;
- креативно-антропологическая функция: воспитание целостности продуктивно-творческих сил личности.

Гуманизация процессов дизайнерской деятельности в современном обществе и ее развитие в будущем определяют меру «духовности» дизайна. Можно сказать, что *художественный* потенциал многих веков и многих эстетическо-пространственных характеристик и определяет магическую жизненность дизайна, который сам по себе без эстетического капитала безлик. Дизайнерская деятельность, основанная на профессионально этике и социальной компетентности, по сути своей обладает реальным потенциалом, является мощной силой формирования гармоничного предметного окружения и развития сущностных сил человека.

Литература

1. Гончаров С.З. Креативно-антропологические основы гуманитарного образования // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2004. № 1 (35).
2. Вопросы технической эстетики. М., Искусство, выпуск 2, 1970., с. 79
- Папанек В. Дизайн для реального мира. М.:Издатель Д.Аронов,2004.С.353.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения. В 3-х т. Т. 1.М., 1985.
4. Папанек В. Дизайн для реального мира. М., 2004.
5. Шеин Р. Диалектика дизайна. 2004.

Н. В. ПОПОВА

ИССЛЕДОВАНИЕ ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК НЕОБХОДИМАЯ ПРЕДПОСЫЛКА РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Глубокие социально-экономические перемены, происходящие в стране, повлекли за собой изменения в системе жизненных ценностей людей и создали условия для изучения комплекса ценностей.

Жизненные ценности показывают область ориентаций человека. И, соответственно, могут стать мотивом для объединения с другими людьми, имеющими сходные проблемы. Ценности лежат в основе высказываний человека о собственных проблемах. Проблемы являются для людей источником беспокойства и стимулом к активности. Формулируя проблемы, человек обозначает область своих забот (быт, семья, работа, самосовершенствование, общественные интересы) и источник их возникновения: он сам, другие люди и обстоятельства. Изучая ответы респондентов на вопросы о собственных проблемах, можно определить приоритетные ценности работников современного предприятия.

Данная статья основана на результатах социологических и социально-психологических исследований системы жизненных ценностей работников промышленного предприятия, аспектов жизнедеятельности, а также проблем работающей молодежи.

Использовалась методика неоконченных предложений, когда респондентам не предлагался список перечисленных ценностей, а приходилось дописывать неоконченные предложения о проблемах своей жизни. Рабочим, бригадирам и руководителям младшего звена – мастерам (опрошено 49 человек) было предложено ответить на 4 вопроса:

1. Главная проблема лично моей жизни...
2. Периодически возникающие в моей жизни проблемы...
3. Мои повседневные проблемы...
4. У меня всякий раз портится настроение, когда...

Первые три вопроса выявляли позитивные ценности – то, к чему стремится человек. Последний вопрос помогал выяснить то, чего он хочет избежать, что его огорчает. При анализе ответов респондентов о личных проблемах было выявлено 7 значимых сфер жизнедеятельности, которые назовём мотивационными комплексами:

1) витально-мотивационный – упоминания жизненных проблем, связанных с материальным обеспечением повседневной жизни: деньги, жильё, питание, домашнее хозяйство, транспорт;

2) производственный – всё, что связано с проблемами на работе: отношения в трудовом коллективе, неудовлетворённость работой, проблемы карьеры, поиск работы;

3) семейно-родственный – проблемы отношений в семье, воспитание и здоровье членов семьи, распад семейных отношений;

4) нравственно-мотивационный – вошли высказывания, отражающие озабоченность индивида проблемами отношений между людьми: добро, справедливость, честность;

5) личностно-мотивационный – всё, что связано с достижимыми ценностями: самообразование, самопознание, самореализация, самосовершенствование;

6) в терминальные ценности вошли высказывания, в которых упоминаются обобщённые личные проблемы: счастье, яркая жизнь, душевный покой, свобода и независимость;

7) комплекс изолированности – упоминаются скука, одиночество, безысходность, разочарование в жизни. В этот же комплекс вошли ответы, содержащие социальную критику.

Наиболее значимыми для респондентов являются витально-мотивационный, семейно-родственный и производственный комплексы.

Главные ценности работников предприятия связаны с материальным обеспечением повседневной жизни, материальным благополучием, деньгами. Очень значима жилищная проблема.

Важней ценностью жизни опрошенных является семья. В семейно-родственных отношениях более проблематичны воспитание, обучение и обустройство детей. Общее изменение условий жизни обостряет отношения между родителями и детьми, усложняет воспитание и обучение. Проблемы здоровья также не чужды опрошенным. А вот отношения между супругами относятся к сфере повседневных забот. Нередко причиной супружеского

взаимопонимания становятся всё те же деньги. Производственный комплекс уступает место витально-мотивационному и семейно-родственному. Работа предстаёт в роли «служанки», обеспечивающей счастливую жизнь. Работа превратилась в то место, где можно заработать деньги. На работу больше ориентированы мастера, нежели рабочие. Производственные отношения, особенно взаимодействия между руководителями и рабочими, являются травмирующим фактором. Рабочие чаще упоминают о невоспитанности, невежливости, несдержанности как о причинах, снижающих настроение.

Опрошенные сталкиваются с проблемами, относящимися к личностно-мотивационному комплексу. Круг проблем здесь разнообразен, от вопросов: «Кто я?» и «Что я?», «Для чего живёшь?» до вопроса: «Как постоянно ходить на работу?», суждений типа «Вставать рано», «Хорошо поесть и отдохнуть», «Нет возможности жить в цивилизованном мире» и других.

Вопросы нравственности и отношений между людьми (добро, справедливость, честность) как проблемы лично моей жизни почти не встречаются. Но в качестве обстоятельства, влияющего на настроение, упоминаются значительно чаще. Безнравственность, невоспитанность, нечестность, с одной стороны, раздражают всех, а с, другой стороны, как личная проблема добра не упоминаются. Безнравственность существует как бы вонне, в системе общественных отношений, а не личной жизни людей.

Проблемы «Комплекса изолированности» – скуки, одиночества, безысходности, разочарования не близки работникам предприятия.

При анализе ответов на вопрос: «У меня всякий раз портится настроение, когда...», было замечено, что серьёзными психотравмирующими факторами являются проблемы, связанные с производственным комплексом, то есть работой и отношениями на работе. Особенно отрицательно сказываются на настроении рабочих «конфликт на работе», отсутствие денег, повышение цен, негативные семейные взаимоотношения. Социальная критика свойственна обем опрошенным группам. Деятельность политиков является раздражающим фактором.

Сложная ситуация в стране, обусловленная переходом к рыночным отношениям, влечёт за собой перемены в положении различных социальных групп, в том числе молодого поколения высокой квалификации. Молодые специалисты с высшим образованием сталкиваются в современных условиях с целым рядом противоречий:

- между социальными и профессиональными ориентациями молодёжи и потребностям и предприятий в рабочей силе;
- между теоретической подготовкой молодых специалистов в вузах и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний;
- между жизненными и профессиональными планами молодых специалистов и реальными возможностями их осуществления.

Для того чтобы изучить положение молодых специалистов на промышленном предприятии, их адаптированность к современным

производственным условиям были опрошены работники – выпускники дневных и вечерних отделений технических вузов.

В ходе исследования решались следующие задачи:

1) определить, как проявляются на предприятии противоречия, существующие на рынке труда молодых специалистов;

2) оценить степень готовности молодых специалистов к профессии;

3) определить выраженность профессионально-личностных качеств молодых специалистов;

4) изучить удовлетворённость факторами трудовой деятельности, а также потребности молодых специалистов, связанные с производством;

5) зафиксировать изменения, произошедшие с молодыми специалистами за время их трудовой деятельности;

6) определить социальное самочувствие молодых специалистов посредством изучения степени влияния, сфер активности и самоидентификации.

Результаты опроса 36 молодых специалистов, работающих на предприятии, показали, что профессия, полученная в вузе и профессия, по которой они работают, совпадает у 42,0%, у остальных полностью или частично не совпадает. Основными причинами «несовпадения» больше половины из них называют незрелость профессиональных ориентаций при выборе профессии и проблемы с трудоустройством после окончания вуза. В начальный период трудовой деятельности две трети молодых специалистов испытывают определённые трудности при практическом использовании полученных знаний в работе. Самооценки молодых специалистов готовности к профессии в плане теоретических знаний и овладения практическими навыками работы скорее позитивные, чем негативные. При этом, около 29 % оценили свою подготовленность как «недостаточно высокую». Молодые специалисты, работающие на руководящих должностях, выше оценивают свою теоретическую подготовку, нежели практические навыки.

В целом молодые специалисты указывают на выраженность у себя таких качеств, обуславливающих успешность профессиональной деятельности, как стремление к профессиональному совершенствованию (81,1%), и профессиональной самореализации (80,6%), а также стремление к повышению должностного статуса (66,6%). Должностные амбиции присущи всем опрошенным категориям, но более всего рабочим с высшим образованием.

Для молодых специалистов важны размеры заработной платы, перспективы профессионального роста, возможности для самореализации, но эти потребности ограничены реальными условиями производственной жизни. Как следствие половина из них не удовлетворена заработной платой и возможностями профессионального роста, одна треть – перспективами профессионального роста. Они указывают на то, что сложно улучшить жилищные условия, а также получать ту информацию, которая необходима для работы, легче – вносить рационализаторские предложения, выступать с инициативой и выражать свои взгляды. Творческая работа не является обязательным элементом деятельности каждого молодого специалиста, что

объясняет редкое участие в инновационной деятельности половины опрошенных. И только 27,8% не удовлетворены тем, что редко в ней участвуют.

Социальное самочувствие молодых специалистов характеризуется невысокой степенью влияния на окружающую действительность; активностью в жизненно важных сферах (семья, работа, учёба); отсутствием активности в общественной деятельности; ощущением приспособленности к жизни в современных условиях, но с элементами некоторой неуверенности при этом. Современные условия жизни настолько непредсказуемы, что только одна треть молодых специалистов связывают свою будущую деятельность с предприятием. Позиция «время покажет» характерна для многих опрошенных молодых специалистов современного промышленного предприятия, недавних выпускников вузов.

Материалы исследований позволяют сделать следующий вывод в области молодежной политики на предприятии. Администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно ролевого поведения, а именно исполнения производственных функций в соответствии со своими должностными обязанностями. При этом недооценивается в должной мере креативная значимость отношений «Человек-человек». На практике это затрудняет поиск скрытых резервов, стимулов и мотивов социокультурного характера, то есть актуализацию человеческого капитала: духовную солидарность как инструмент сплочения трудового коллектива в решении общих задач, развертывание инициативы, *самодеятельности, самоорганизации и самоуправления*, что составляет высший уровень субъективности людей – их *субъектные* качества. Именно такие качества и служат личностной основой реализации инновационных процессов во всех сферах жизни предприятия, технико-технологической, экономической, управленческой и социальной.

Н. С. МАКАРОВА, С. В. НИКИТИНА
ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ ОПЫТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

Целью высшего педагогического образования сегодня является не просто подготовка студентов к работе в системе образования, а обеспечение профессионального становления будущего учителя, развития его личности, профессиональной позиции, способности к саморазвитию и т.д. Как указывается в Программе развития педагогического образования России на 2001-2010 гг. «педагогическое образование является приоритетной и системообразующей областью в сфере образования, которая обеспечивает формирование профессионально-компетентной личности педагога, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты» [1, с. 10]. Однако просто провозглашать высокую общественную значимость педагогической деятельности сейчас уже недостаточно. Необходимо найти в самой системе подготовки будущих учителей те действенные механизмы улучшения практики, которые ей