их *субъектные* качества. Именно эти качества служат личностной основой реализации инновационных процессов во всех сферах жизни предприятия: технико-технологической, экономической, управленческой и социальной.

Литература

1. *Ботников С.* Духовный мир человека. Каменск-Уральский, 2001.

2. *Гончаров С.З.* Креативность совершенства и любви в обретении духовности // Воспитание духовности: Ценностные основы высшего профессионального образования: Материалы региональной научно-практической конференции (28-29 ноября 2005 г., Екатеринбург, РГППУ). Екатеринбург, 2006.

3. *Зеер Э.Ф., Хасанова И.И.* Социально-профессиональное воспитание в вузе. Екатеринбург, 2003.

4. *Ильин И.А.* Путь духовного обновления. М.,2003.

5.*Ильин И.А.* О воспитании в грядущей России // Собр. соч.: В 10 т. М., 1993. Т.2, кн.2.

6. *Обухов В.Л., Зобов Р.А., Сугакова Л.И., Ситников В.Л.* Основы человековедения: Человек как микрокосм. СПб., 2001.

7. Основы антропологии / Под ред. д-ра филос. наук В.Л. Обухова и д-ра биол. наук В.Б. Сапунова. СПб., 2000.

8. *Соколова Г.Н.* Социология труда. Минск, 2002.

9. Управление персоналом на производстве / Под ред. д-ра социол. наук Н.И. Шаталовой. М., 2003.

10. *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург, 1998.

Н.В. ПОПОВА

КРЕАТИВНОСТЬ СОРЕВНОВАНИЯ В РАЗВИТИИ СУБЪЕКТНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях функционирования промышленных предприятий особую актуальность приобретает возрождение различных видов соревнований, в том числе среди работающей молодёжи. Что даёт возможность для самореализации, самоутверждения и самовыражения молодых работников, находящихся в стадии своего профессионального и личностного развития.

Соревновательность, конкуренция – фактор развития личности. Через соревнование формируется собственное представление о своих возможностях, человек самоутверждается, приобретает уверенность в своих силах, учится рисковать, приобретает опыт «разумного авантюризма».

Соревнование – форма деятельности (работы, игры и т.п.), при которой участвующие стремятся превзойти друг друга в мастерстве, в искусстве. Это метод мобилизации трудовой и творческой активности личности.

Объективными предпосылками соревнования служат потребности, интересы личности и общества, экономические, политические отношения.

Эти предпосылки, становясь потребностями, целями, интересами, принятыми, усвоенными, переживаемыми личностью, превращаются в субъективные факторы соревнования – одной из главных форм социальной, производственной и социально-психологической активности работников. Таким образом, единство объективного и субъективного является одной из характеристик соревновательных отношений.

Соревнование – абсолютная форма деятельности человека, которая побуждает его к интенсивной самореализации. Глубинным мотивом самореализации личности является потребность утвердить себя в сознании других людей достойным образом, т.е. быть признанным окружающими. Этот мотив является значимым для большинства, отсюда и возникает сущностное противоречие, основанное на борьбе за общественное признание своей социальной значимости.

Через соревнование возможно развитие творческого потенциала личности. Это напряжение всех способностей, стремление выйти за пределы уже достигнутого. В основе соревнования – сравнивание способностей, умений, навыков одних людей с другими. Мерой оценки одного человека, как правило, выступает другой. Предметом оценки выступают человеческие качества, знания, умения, навыки. Противоречие между соревнующимися превращается в противоречие с самим собой и стимулируя саморазвитие личности.

Соревнование – неизменный элемент общения, так как человек – существо общественное. Оно пронизывает все виды общения – профессиональные, внепрофессиональные, экономические, политические.

Очень важно понять креативно-антропологическую и общесоциологическую природу соревнования и использовать его в управлении и в повышении творческого потенциала персонала, особенно молодежи, наиболее мобильной и ориентированной на самоутверждение и самореализацию категории работников.

В сравнении с соперничеством и конкуренцией соревнование достаточно гуманно по форме, не травмирует достоинство личности. В то же время острота накала соревнования побуждает каждого к интенсивной самореализации способностей и умений.

Соревнование – это совместное ревностное отношение к ценностям, целям, общим для взаимодействующих людей. Соревнование социально, возникает и реализуется в процессе разного вида деятельности: трудовой, учебной, игровой. Наряду с социально-экономическими, общественно-политическими, воспитательными сторонами соревнование имеет и социально-психологические особенности, которые базируются на положении о том, что соревнование – это, прежде всего, система отношений его участников. Соревнование как система отношений его участников

включает в себя отношение к себе, к труду, соперникам и товарищам в коллективе, к другим коллективам. [2, с.122]

Эти отношения предопределены характером воздействия людей друг на друга, взаимным побуждением к активности; сопоставимостью и соизмеримостью эффективности, ценностей и целей деятельности соревнующихся; зависимостью притязаний, устремлений от ценностных ориентаций; активностью, направленной на превышение норм и уровня деятельности; мобилизирующей силой мотивов достижения целей, соотносимых и соизмеримых с целями, усилиями других участников соревнования и со своими прежними достижениями и усилиями.

Наиболее существенный признак соревновательных отношений – фактическая трудовая состязательность, фактическое трудовое соперничество. Любое отношение человека не изолировано от других. Оно мотивируется не только потребностями соревнующихся, но обусловлено и условиями среды, деятельности, общества.

Существует два основных типа соревновательных отношения личности: 1) к участникам соревнования; 2) к самому труду. В данном случае можно назвать третий тип отношения – к самому себе. Все они взаимосвязаны, опосредованы друг другом, могут быть мотивами возникновения или изменения каждого из них.

В системе взаимоотношений участников соревнования имеется три подсистемы: «я – другое я», «я – все другие», «мы – они». Им соответствует парное, индивидуальное и коллективное соревнование.

Отношения членов коллектива формируются и реализуются в процессе их общения. Роль общения, его воздействие на развитие соревнования обусловлены зависимостью общения от функциональной взаимосвязи участников соревнования, формирования взаимоотношений между соревнующимися, отношения к труду, к соревнованию.

Таким образом, соревнование – это процесс взаимоотношения и взаимодействия людей, участвующих в совместном труде.

Если рассматривать соревнование как один из видов установки, то необходимо изучение: мотивов, побуждающих к участию в соревновании; потребностей, которые могут быть удовлетворены в процессе и в результате соревнования; степени и направленности эмоциональных, познавательных и поведенческих компонентов готовности членов коллектива к соревнованию.

С целью определения эффективности соревновательных установок личности требуется сопоставление уровня установок, ожиданий и активности участия в соревновании с достижениями соревнующихся. Установка на соревнование основывается на знании и оценке условий, организации конкретных видов соревнования, на соотношении опыта,

ожиданий и действительного положения дел, на определенном рабочем настроении и желании действовать с той или иной мерой активности.

Также для участия в соревновании требуется установка на преодоление трудностей, достижение новых рубежей, на победу в состязании; на удовлетворение потребностей в самоутверждении, саморазвитии; проявления стремления внести свой вклад в общее дело, пережить «чувство хозяина»; на добровольное напряжение физических и духовных сил.

Эти установки тесно связаны с характером ценностных ориентаций соревнующихся.

Можно выделить следующие компоненты соревновательных установок:

1) Эмоциональный: наличие стенических чувств, сопровождающих соревнование, могут быть как положительной направленности (в случае успеха), так и отрицательной (в случае недовольства результатами). Прослеживается непосредственная связь эмоций с волевыми актами, мобилизацией сил, поведением, что определяет мотивационную функцию. Такие чувства, как чувство собственного достоинства, патриотизма, коллективизма, зависти – могут служить мотивами соревнования;

2) Познавательный: наличие обостренного интереса к процессу соревнования, его условиям, к достижениям соревнующихся, секретам успеха соперников. Познавательный компонент является мотивацией получения новых профессиональных знаний, умений, навыков; поиска новых идей, способов повышения эффективности своей деятельности;

3) Поведенческий: состояние готовности к определенным действиям как результат эмоциональной, познавательной и волевой подготовки.

Соревновательность как личностное свойство реализуется в таких психологических качествах личности, как внушаемость и сила внушения, убеждения участников соревнования; степень вовлеченности личности в процесс соперничества, состязания; степень и характер общности и совместимости взглядов, интересов; согласованность или диссонанс эмоциональной, познавательной и поведенческой сторон установки на соревнование; степень идентификации личности соревнующегося со своей ролью и статусом; уровень притязаний в области труда и взаимоотношений с людьми.

Кроме личностных особенностей соревнующихся имеются особенности, основанные на общих законах общения и совместного, коллективного сотрудничества. Это род занятий, специфика труда; количество участников (больше участников, выше состязательное напряжение и усилие); притягательность ближайшего окружения; взаимоотношения между людьми.

На наш взгляд, среди социально-психологических предпосылок эффективности соревнования – наличие единых общественно значимых целей и ценностей (для коллективного соревнования); общая система норм, целей и оценок, их критериев, т.е. сопоставимость и соизмеримость результатов труда по качеству, объему и условиям организации, понятая и принятая участниками соревнования; единая система материального и морального поощрения и порицания, соответствующая целям и ожиданиям соревнующихся; определенный уровень социально-психологических потребностей соревнующихся, их притязаний и установок; личностные качества, способствующие развитию духа соперничества и сотрудничества (направленность, отношение к профессиональному труду, чувство нового, здоровое самолюбие, общительность и др.); определенное развитие общественного мнения, неофициальных оценок и заинтересованности окружающих в соревновании, в успехе; развитая система информирования о ходе соревнования, его результатах, победителях. [2, с.126]

Соревнование – один из важнейших факторов ускорения социально-экономического развития коллектива, личностного и профессионального развития персонала. Среди основных целей соревнования, наряду с производственными, необходимо выделить и те, которые направлены на развитие личностного потенциала, а именно формирование профессиональных и личностных качеств членов коллектива; самореализация и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности.

При организации соревнования на промышленном предприятии необходимо рассмотреть все факторы, способствующие или препятствующие развитию состязательности. Важно предоставить всем работникам равные возможности в реализации своего потенциала и исключить уравнительность в распределении и поощрении по результатам соревнования.

Одной из задач молодежной политики исследуемого промышленного предприятия является организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности, направленных на самореализацию и самоутверждение молодых работников. В данный момент сложилась и достаточно действенно функционирует целая система привлечения молодежи к участию в различного рода соревнованиях, конкурсах, способствующих повышению эффективности участия молодых работников в развитии предприятия, созданию условий для формирования у молодых работников комплекса ценностей, направленных на укрепление престижа предприятия, решение проблем кадрового воспроизводства и внедрение механизмов социальной защищенности молодых работников.

Говоря о видах и формах соревнования среди молодежи можно выделить:

1) ***Научно-техническое творчество.*** Организация и проведение конкурса «Аукцион технических идей», научно-технических конференций молодых работников предприятия дает возможность привлечения молодых работников к рационализаторской и изобретательской деятельности, повышению научного потенциала молодежи.

Научно-техническая конференция позволяет, помимо вышеперечисленных возможностей, оценить вклад рабочих и молодых специалистов в развитие предприятия, выявить и поощрить лучших в научно-техническом творчестве молодых работников.

Научно-технические конференции и «Аукцион технических идей» в полном смысле назвать соревнованием нельзя. Тем не менее, элементы соревновательности и состязательности в них присутствуют, так как определяются лучшие работники в научном творчестве, выявляются победители. Это дает возможность остальным участникам адекватно оценить свои возможности, развивать в дальнейшем свой научный потенциал, совершенствоваться;

2) ***Профессиональные соревнования.*** Это и экономическое соревнование, и конкурсы профессионального мастерства по профессиям: слесарь-ремонтник, машинист крана, контролер ОТК, вальцовщик, сварщик, волочильщик, машинист крана металлургического производства и т.д.

Задачами конкурсов профессионального мастерства являются совершенствование профессионального мастерства, обобщение и распространение опыта работы; изыскание резервов повышения производительности труда; формирование духа соперничества у молодых работников; формирование комплекса ценностей, направленных на повышение престижа предприятия. Происходит профессиональное становление молодого работника, реализация его творческого потенциала, развитие и профессиональный рост, общественное признание;

3) ***Творческие конкурсы.*** Среди них «Синарские ребята и девчата», «Песня года», заводской фестиваль команд КВН и др.

Их целями и задачами являются развитие творческой активности молодежи предприятия; выявление молодых талантов; эстетическое воспитание, духовное обогащение, развитие нравственных, интеллектуальных и творческих способностей; расширение и укрепление творческих контактов между молодыми работниками предприятия; популяризация культурного отдыха среди работников; развитие навыков коллективного взаимодействия и самоорганизации; воспитание патриотического отношения к предприятию. Руководители часто

недооценивают творческий потенциал этого направления в организации соревнования. Между тем, данное направление сообщает коллективам мощный креативный, творческий потенциал, который, как правило, затем выливается в конкретные формы профессионального соревнования;

4) ***Спортивно-оздоровительные соревнования.*** Это зимняя и летняя спартакиады молодых работников, заводская семейная спартакиада «Мама, папа, я – спортивная семья», туристский слет (в рамках слета спортивно-развлекательные соревнования: комическая эстафета, волейбол, личное первенство по дартсу, конкурс рыбаков, детские веселые старты, детское ориентирование; творческие конкурсы: конкурс поделок из природного материала, конкурс туристских кроссвордов, конкурсы «Самый лучший безалкогольный напиток», «Самая лучшая социально-значимая реклама», «Самая трезвая и некурящая команда»). Основными целями и задачами являются пропаганда культуры семейных отношений и создание благоприятных условий для воспитания детей; привлечение трудящихся и их семей к регулярным занятиям в спортивных секциях, группах оздоровительной направленности, клубах по интересам; воспитание патриотического отношения к предприятию, городу, краю; профилактика вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни через альтернативные формы досуга;

5) С целью выявления и поощрения лучших молодых работников, внёсших значительный вклад в развитие производства, социальной активности и социальной ответственности, а также общественной деятельности на предприятии проводится ***конкурс «Лауреат молодежной премии».*** Премия вручается молодым работникам в возрасте до 30 лет (включительно) за производственные и творческие достижения, проявившим активную жизненную позицию и инициативу в течение года, по номинациям: лучший молодой работник по профессии, лучший молодой руководитель, лучший молодежный коллектив, лучший молодой общественник, лучший инструктор по работе с молодежью, лучший молодой специалист, лучший молодой спортсмен;

6) ***Соревнование между молодежными трудовыми коллективами.*** Молодежные трудовые коллективы имеют право вызывать на трудовые соревнования молодежные трудовые коллективы других подразделений, получать информацию об их показателях.

В основе трудового соперничества между молодежными трудовыми коллективами лежат следующие условия: выполнение установленного производственного задания в полном объеме и с высоким уровнем качества; соблюдение трудовой дисциплины; содержание в порядке закрепленное оборудование и территорию; строгое соблюдение правил и инструкций по охране труд; проведение мероприятий, направленных на снижение

травматизма; участие в общественной жизни предприятия и подразделения. Цели конкурса: привлечение молодёжи к активному участию в жизни завода и цеха; повышение эффективности и качества труда; совершенствование производственных процессов; повышение профессионального мастерства и престижности рабочего места; развитие творческой активности молодёжи.

В заключение необходимо отметить, что личностно-развивающая основа соревнования на промышленном предприятии дает возможность молодым работникам предприятия совершенствовать мастерство и теоретическую подготовку, отрабатывать практические навыки, обмениваться опытом, профессионально расти, реализовать свой потенциал, самоутверждаться и развивать деловые и личностные качества.

Результаты проведенных социологических и психологических исследований и практика организации и проведения различных видов соревнования на современном промышленном предприятии позволяет сделать следующие рекомендации для педагогов вузов:

1. Целесообразно доводить теоретическую подготовку до практических умений реализации теории – воспитывать предметное мышление на основе продуктивного воображения;

2. Акцентировать субъектные качества личности будущих специалистов – способности к самоопределению, самодеятельности, самоорганизации, самоуправления и нормотворчеству, целевую мобилизацию при достижении цели;

3. Воспитывать, наряду с профессиональной компетентностью социальную компетентность, понимание базисного отношения «человек – человек» в сравнении с отношением «человек – профессия – техника», что позволяет актуализировать социокультурные возможности кооперации усилий в общем деле;

4. От курса к курсу целенаправленно воспитывать эмоционально-волевую готовность участия в различных видах соревнования в рамках вуза, уверенность в личном успехе и потребность в общественном признании, раскрывать психологию и этику соревнования в личностно-развивающем аспекте. Что в совокупности позволяет выпускникам вузов быть конкурентоспособными в дальнейшей профессиональной деятельности;

5. Принципиально важным является формирование мотивации успеха и общественного признания, а не мотивация избегания неудач, за которой часто скрывается социальная пассивность, профессиональная неуверенность и «жизненная трусость»;

6. Результирующим итогом является технологическая грамотность субъектов соревнования, отработка умений и навыков делового общения профессиональной сфере, имиджевая оформленность поведения и

конкурентоспособность во внешних контактах, а также предметного содержания соревнования.

Литература

1. *Гончаров С.З.* Опыт историко-культурологического понимания основ инновационного стиля жизни, субъектности и диалектического мышления // Воспитание духовности: Ценностные основы высшего профессионального образования: Материалы региональной научно-практической конференции (28-29 ноября 2005 г., Екатеринбург, РГППУ). Екатеринбург, 2006.

2. Промышленная социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.Л. Свенцицкого. Л., 1982.

В.В.КОЛЬЦОВ.

ЗАРУБЕЖНЫЕ МЕТОДЫ ВОСПИТАНИЯ СУБЪЕКТОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ.

Процессы социализации, профессиональной подготовки и нравственного воспитания субъектов правоохранительных органов за рубежом и в нашей стране характеризуются не только различием, но и существенной общностью целей, методов и форм организации, особенно в институтах деонтологического типа, которые отличаются высокой степенью долженствования и поэтому имеют, как правило, «закрытый характер». В этой связи представляет безусловный интерес для отечественных органов правопорядка, которые испытывают исключительные сложности в своей работе, тот опыт, который накоплен в странах Запада по подготовке молодых кадров полицейского или милицейского профиля.

Нормы профессионального поведения сотрудников полиции (милиции) – это не самоцель. В соответствии со своей основной социальной функцией они являются средством упорядочения, поддержания процессов функционирования полиции (милиции) как системы государственных органов исполнительной власти, призванных защищать жизнь, здоровье, права и свободы граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств [1, с.1].

Не случайно разработчики подобных норм для полиции Франции особо подчеркнули, что **«деонтологический** кодекс национальной полиции в силу своего значения для собственных свобод должен стать инструментом для защиты права, а не декоративным предметом, вывешиваемым на стенах полицейских комиссариатов» [2, с.21].

На самом деле, любые представления о должном, самые лучшие нормативные установления останутся прекрасными словами, если не будут обеспечены эффективные механизмы их воздействия на человека и реализации им этих представлений в практике своего поведения. Действия любого социального института, любых систем социального управления и регуляции будут сведены на нет при «отказе» механизмов действия