

Запада начали приносить свои плоды. Таким образом, естественное стремление людей обрести возможности для реализации своих потенций в качестве полноправных хозяев накопленных богатств, с одной стороны, а, с другой стороны, обширный и глубокий «анабиоз» обанкротившейся партийно-хозяйственной номенклатуры и усиленная активность внешних и внутренних врагов социализма привели к осуществлению второй буржуазно-демократической революции в России. Эта революция, как, впрочем, все предшествующие, с момента захвата власти пошла по пути кардинальных изменений отношений собственности. Процессы ваучеризации и приватизации привели к разрушению экономики страны, возникновению мелкой, средней и крупной буржуазии, которые формировались как новые субъекты владения и распоряжения народным богатством. Основная масса народа оказалась юридически и фактически причастной только к так называемой, личной собственности. Поэтому естественным образом начали возникать и развиваться процессы *отчуждения*, которые характеризуются классовым противостоянием, поскольку непосредственные производители материальных и духовных ценностей выведены за пределы *присвоения условий и средств труда*. Откат от социализма поставил перед страной вопрос о возможностях ее существования, поскольку капитализация всех сфер общества представляет собой уже «отработанную ступень» в развитии общемировой истории человечества.

#### *Литература*

1. Мазур В.К. непосредственно общественному производству – сущность скачка и этапы становления // Коммунист. 1984. №15.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., 1956.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.18.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.46. Ч.1.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.49. Ч.2.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.46. Ч.2.

*Н.В. ПОПОВА*

*г. Каменск-Уральский*

### ***МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ В АСПЕКТЕ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА***

Важная задача, встающая перед молодым человеком, пришедшим на промышленное предприятие, – установление своей идентичности в близких отношениях с другими людьми и трудовой деятельности.

Формирование идентичности – непрекращающийся процесс. Взрослый человек должен структурировать и переструктурировать свою личную, профессиональную и семейную идентичности по мере того, как меняется его внутренний и внешний мир. Многие грани взрослой идентичности могут сформироваться уже к началу взрослой жизни, другим её граням еще только предстоит оформиться. Если у молодого человека нет твердого ощущения того, что он занимается своим делом или что у него в семье все благополучно, он может чувствовать пробел в своей жизни. Люди, которые могут увлечься своей работой и отдаваться ей до конца, значительную часть своего чувства идентичности черпают в карьере. «В целом же развитие взрослого человека можно описать в контексте трех самостоятельных систем, которые соотносятся с различными аспектами его Я. Они включают развитие личного Я, Я как члена семьи и Я как работник» [1. С.693].

Эти системы взаимосвязаны. Они претерпевают изменения под влиянием различных событий и обстоятельств, так и в результате взаимодействия с более широким социальным окружением и культурой. Развитие – это динамический, двунаправленный процесс, включающий в качестве взаимодействующих элементов непосредственное окружение индивидуума, социальную среду, а также ценности, законы и традиции той культуры, в которой индивидуум живет. Все эти взаимодействия, а также личные перемены продолжаются всю жизнь. Главным событием взрослости является достижение генеративности. Генеративность – это «попытка увековечить себя путем внесения долговременного и значимого вклада в окружающий мир» [1. С.695]. Рабочие, занятые в различных отраслях промышленности, могут добиваться генеративности через создание объекта (продукции предприятия), который окажется полезным другим людям. То есть, люди начинают судить о своей *значимости* по тому, что они делают.

Применительно к работникам в возрасте до 30 лет, вопросы формирования личностной идентичности, в том числе при прохождении профессионального цикла, напрямую, на наш взгляд, взаимосвязаны с молодежной политикой, которая проводится на промышленном предприятии. *Молодежная политика – система подходов, последовательных действий, направленных на поддержку работающей молодежи в профессиональном саморазвитии и решении социальных проблем.*

Задачами молодежной политики являются: создание правовых, социально-экономических условий реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия молодежи в общественной и профессиональной деятельности; профессиональное воспитание и образование молодежи, адаптация работающей молодежи на производстве, создание условий для полноценной профессиональной самореализации; обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решение жилищных проблем; реализация общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежи, молодежных организаций; реализация инновационного потенциала молодежи в интересах развития производства, профессионального и личностного развития молодежи; содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи в процессе трудовой деятельности.

Приоритетными направлениями молодежной политики на предприятиях, как правило, являются: адаптация и закрепление молодежи; обучение, повышение квалификации и переквалификация молодых работников в соответствии с задачами развития предприятия; выдвижение молодых, инициативных и высококвалифицированных молодых работников в резерв руководящих кадров; привлечение молодежи к рационализаторской и изобретательской деятельности; обеспечение условий для охраны здоровья, формирования здорового образа жизни среди молодежи.

Практически все направления, формы и виды работы с молодежью имеют одну цель – закрепить молодежь на предприятии, а программы адаптации разрабатываются для того, чтобы уменьшить стартовые издержки на вновь принятых рабочих, экономить время на вработываемость, сократить текучесть рабочей силы особенно в первичный период, развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

Под адаптацией понимается взаимное приспособление рабочего и организации, основывающееся на постепенной вработываемости рабочего в новых профессиональных, психологических и организационно-экономических условиях труда. Процесс взаимного приспособления, или трудовой адаптации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее он усваивает свои социальные роли в коллективе. Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают несколько ее основных видов. Каждый из них может вызвать у вновь при-

шедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы.

С целью облегчения процесса адаптации осуществляется ее *социально-психологическое сопровождение*. Философским основанием системы сопровождения человека является *концепция свободного выбора как условия развития*. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения является личностно-ориентированный подход, в логике которого развитие понимается как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления, Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности. Главное – освоение новой профессиональной деятельности, приобретение установок и трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными работниками. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности.

На промышленных предприятиях разрабатываются и реализуются *молодежные программы*. Целью молодежных программ является совершенствование работы с молодежью в соответствии с текущими и перспективными задачами кадровой политики предприятия. *Задачи таких программ*: управление процессом адаптации вновь принятых рабочих; адаптация, закрепление на предприятии и управление карьерным ростом молодых специалистов; организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности; формирование среди молодежи ориентированности на здоровый образ жизни; укрепление трудовой дисциплины среди молодых работников предприятия. Формы, методы и направления реализации молодежной политики на предприятии, напрямую взаимосвязаны со становлением молодого человека, его персональной идентичностью, а также профессиональной в том числе.

Глубокие социально-экономические перемены, происходящие в стране, повлекли за собой изменения в системе жизненных ценностей людей и создали условия для изучения комплекса *ценностей*. *Социальное самочувствие молодых специалистов* характеризуется невысокой степенью влияния на окружающую действительность; активностью в жизненно важных сферах (семья, работа, учеба); отсутствием активности в обществен-

ной 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.

*Субъектами* молодежной политики на промышленном предприятии являются: молодежные общественные организации, активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью, молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий, Советы предприятий по работе с молодежью. Приобретению *социальной идентичности* способствует занятие общественной деятельностью. Молодые люди, занимающиеся общественной деятельностью одновременно с производственной, отличаются следующими *ведущими мотивами*: завоевать признание и уважение, обеспечить себе материальный комфорт, обеспечить свое будущее, завоевать достойное место в жизни, применять свои силы и способности.

Нравственное сознание молодых людей, едва вступающих в общественную жизнь, постигающих ее законы, под влиянием нестабильности экономической ситуации и падения жизненного уровня, подвергается серьезной деформации. Отличительными чертами психологии современной молодежи стали цинизм, равнодушие, бездуховность. В такой ситуации приобретает особую актуальность проблема воспитания молодых людей, в том числе работающей молодежи, и прежде всего – *духовно-нравственного воспитания*, развития *продуктивно-творческого потенциала*. Продуктивно-творческий потенциал представляет собой накопленные творческие силы личности с определенным спектром возможности их практической реализации.

В структуре продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи необходимо выделять, на наш взгляд, помимо активности, предприимчивости, мобильности, творчества и такие качества и способности человека, как лояльность предприятию, приверженность предприятию, самоопределение, самодеятельность, самоорганизацию, самоуправление, нормотворчество. Лояльность к предприятию – умение человека соблюдать нормы предприятия, держаться в пределах законности, в рамках доброжелательного отношения к предприятию, на котором он работает. Приверженность предприятию – преданность предприятию, разделение его

ценностей. Самоопределение – способность человека к сознательному выявлению и утверждению своей позиции, своей роли и места в жизни, в обществе и на предприятии, своих интересов. Самостоятельность – способность проявлять личную инициативу в профессиональной деятельности (в пределах своей компетенции) и в общественной жизни. Самоорганизация – способность планировать свою жизнь, в том числе в профессиональной сфере. Самоуправление – способность принимать решения относительно своей жизни (в том числе в профессиональной сфере) и контролировать ее. Нормотворчество – способность вырабатывать собственные стандарты поведения, не противоречащие общепринятым, и ориентироваться на них в своем поведении.

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; самореализацию и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности. Для молодых работников, стремящихся к профессиональному росту, но не имеющих пока перспектив повышения статуса, проведение профессиональных конкурсов дает возможность реализации своего потенциала. Основная цель подобных конкурсов – дать возможность работникам продемонстрировать свой интеллектуальный уровень, профессиональные навыки и умения, заявить о себе деловыми предложениями, попасть в резерв на выдвижение. Основными целями соревнования являются: улучшение технико-экономических и социальных показателей; повышение качества продукции; внедрение и рациональное использование новой техники и технологии; более экономное использование материальных и трудовых ресурсов; формирование профессиональных и личностных качеств членов коллектива; самореализация и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности. Стремление к достижению успеха, высокий уровень притязаний, мотивация самоутверждения, признания окружающими, ориентация личности на самореализацию, карьерное продвижение, профессиональный рост являются мотивационной природой соревнования. Личностно-развивающая основа соревнования на промышленном предприятии состоит в реализации следующих возможностей молодых работников предприятия: совершенствование мас-

терства (теоретическая подготовка, отработка практических навыков; обмен опытом); профессиональный рост (присвоение разряда, категории); реализацию своего потенциала; самоутверждение (через повышение своего статуса – присвоение звания, информация в СМИ и т.д.); повышение мотивации через материальное и моральное поощрение; повышение престижа профессии (в конкурсах профессионального мастерства); развитие деловых и личностных качеств (повышение коммуникативной компетентности, навыков публичного выступления, настойчивости и целеустремленности).

Формированию личностной идентичности молодежи способствует креативно-антропологический аспект молодежной политики, который неразрывно взаимосвязан в конечном итоге с повышением продуктивно-творческого потенциала самих молодых работников, формами его применения на промышленном предприятии: профессиональным отбором, формированием и подготовкой резерва кадров, функционированием системы развития персонала. Чтобы снизить затраты предприятия на адаптацию человека к профессии, обучение его через систему внутрифирменного обучения, необходимо определить уровень развития тех качеств, которые необходимы для успешного овладения профессией. Профессионально важные качества – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) из основных результативных параметров – качеством, производительностью, надежностью. Психологический профотбор – специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности. Психологический профотбор – процедура, направленная на выявление степени психологического соответствия кандидата определенной профессии. Основная цель профотбора – определение пригодности к профессии. Профпригодность – это соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность. Профессиональная пригодность человека неразрывно связана с понятием работоспособности – способности человека к выполнению конкретной деятельности в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности. Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъяв-

ляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Основными критериями при подборе кандидатов в резерв являются: соответствующий уровень образования; опыт практической работы с людьми; организаторские способности; личностные качества; состояние здоровья, возраст. Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать: квалифицированные специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности; главные и ведущие специалисты; молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку; заместители руководителей подразделений; руководители низового уровня; дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих.

Вопросы развития персонала в период омоложения коллективов промышленных предприятий являются особенно актуальными, поскольку учет возрастных особенностей молодых работников, их личностного и профессионального становления значительно повысит эффективность и результативность системы подготовки персонала и в конечном итоге скажется положительно на основных показателях деятельности предприятий. Развитие личности происходит через следующие виды: индивидуальное; личностное; профессиональное. Под развитием персонала понимается деятельность, проводимая организацией, с целью оказания помощи в достижении профессионального успеха молодого работника, а именно: в профессиональном становлении работника; в развитии его трудового потенциала; в развитии карьеры, его профессионально-квалификационном продвижении; формировании его личностной идентичности. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры молодых работников.

Профессиональный и должностной рост является важнейшим мотивом в деятельности большинства работников. Он обеспечивает необходимую мобильность работника, создает чувство перспектив. На карьеру человека могут влиять как внутренние, так и внешние факторы. Внутренними факторами являются мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика роль внутренних факторов в его карьере. Внешние факторы карьеры – это социально-профессиональная среда, тип и размеры организации. Профессиональная карьера требует высокой профессиональной компетентности. Должностная карьера в большей степени требует соци-



альной компетентности, хотя формальный статус может не означать реального лидерства в профессиональной среде.

Формированию профессиональной идентичности способствует профессиональное обучение – важнейший компонент развития персонала. В организации, на предприятии развитие персонала представляет систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в работниках той или иной квалификации, управление карьерой, профессиональным ростом, организация процесса адаптации, обучения, формирование организационной структуры. Основной целью обучения молодых работников является рост профессионализма, который может быть достигнут в процессе реализации следующих задач: мотивирование саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры; повышение компетентности: социальной, экономической, правовой, специальной, экологической и др.; развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекции профессиональных форм поведения; развитие аутокомпетентности (персональной компетентности) и корректировка профессионально-психологического профиля специалиста; формирование социальной, профессиональной и персональной компетенции; обеспечение условий саморазвития, самообразования и самоосуществления личности.

Развитие персонала, в том числе развитие молодых работников, представляет целую систему, элементами которой являются профессиональное становление работника, реализация и развитие его потенциала, управление карьерой и профессиональным ростом, обучение и формирование организационной культуры. Процесс развития, а также формирования личностной и профессиональной идентичности является взаимовыгодным как для организации, так и для каждого отдельного работника. Профессиональный рост, повышение квалификации позволяют субъекту труда удовлетворять свои потребности в материальном благополучии, самореализации. В свою очередь, развитие персонала дает возможность организации: успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности; достаточно быстро окупать инвестиции, направленные на развитие организации; сохранить и распространить среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной структуры, пропагандировать новые подходы и ориентиры. Молодежная политика на современном промышленном предприятии, включающая в себя формы, методы и направления ее реализации, создает условия для формирования

личностной идентичности молодого работника, развитие его личного Я, Я как члена семьи и Я как работника.

*Литература*

1. Крайг.Г. Психология развития. СПб, 2000.

*Д.В. ПОПОВ*

*г. Омск*

**ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ В  
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ.**

Не будет ошибкой утверждать, что современный мир, в своем политическом измерении тяготеющий к либеральным ценностям, всячески поддерживает идею терпимого отношения человека к человеку. Идеями религиозной, национальной, поло-возрастной, ценностно-мировоззренческой терпимости пропитана современная культура и социально-политическая жизнь.

Понятие «терпимость» используется наряду с понятием «толерантность», чаще всего в сходном диапазоне значений и смысловых оттенков. Вместе с тем, будучи иноязычным по происхождению и восходя к областям биологии и медицины со своим специфическим содержанием, термин «толерантность» дает нам возможность оценить возможные степени и грани терпимого отношения людей друг к другу. Прежде всего, следует указать на то, что «толерантность» подразумевает некое сопротивление воздействию извне, претерпевание воздействия, причем это воздействие вполне может оцениваться как дискомфорт, неудобство, обуза. Такое значение толерантности придает исходное медико-биологическое содержание этого понятия, ведь толерантность рассматривается в том числе как «способность организма переносить *неблагоприятное* влияние того или иного фактора среды» [1. С.13-14].

Представляется, что толерантность можно понять, как минимум, тройким образом: во-первых, как такое отношение человека к другому человеку, при котором возможно понимание, принятие, согласие и нередко одобрение мыслей, ценностей, образа жизни другого человека; во-вторых, как приспособление человека к ценностям других людей (своеобразная адаптация человека в, возможно, чужеродной ему культурной среде – что соответствует исходному адаптативно-реактивному медицинскому содержанию термина «толерантность»), при котором возможно понимание, но далеко не обязательно принятие и тем более поддержка человеком человека; в-третьих, безразличное, равнодушное отношение человека к человеку в традициях *laissez-faire*, в рамках которого не