

целом) – необходимая психологическая предпосылка формирования личности будущего инженера-строителя.

Важным является понимание такого факта, что для субъекта (будущего инженера-строителя) ситуация *планирования* будущего должна выступать подчиненной, управляемой, в которой он может проявлять активность и сознательность в постановке и реализации целей, т.е. сознательно определять смысл деятельности, действовать в направлении реализации поставленной цели. Несмотря на неконкретность, диффузность, несформированность жизненных ориентиров в этом возрасте, чаще всего с успехом в будущем молодежь связывает такие ценности как работа, свобода, власть [3]. Для всего этого нужно образование, компетентность, развитые личностные качества.

Нацелить будущего инженера-строителя, помочь осознать необходимость получения хорошего образования, обозначить перспективы успешной профессиональной карьеры, поставив все это в зависимость от овладения знаниями в период обучения – это, значит мобилизовать план «Я в будущем», актуализировать мотивационные ресурсы для формирования профессиональной самостоятельности и других профессионально-значимых качеств будущего инженера-строителя.

Таким образом, формирование профессиональной самостоятельности, является реализацией плана личностного генезиса в профессиональной деятельности, ценностной основой профессионального сознания личности будущего инженера-строителя.

Литература

1. Хайдеггер М. Бытие и время. М., 1993.
2. Плеханов Е. А. Гуманизм в образовании: феноменологические перспективы // «Человек – Философия – Гуманизм»: Тезисы выступлений и докладов Первого Российского философского конгресса: В 7 т. Т.7. Философия и проблемы человека. СПб., 1997.
3. Кон И. С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. М., 1989.
4. Юнг К. Психология бессознательного. М., 1994.

Н. В. ПОПОВА

КАКИЕ КАЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НУЖНЫ НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ?

Острая проблема профессионального образования выражается в вопросе: «Какой субъект труда нужен производству?». Либо это гармоничный человек, интересы которого выходят за рамки его работы, инициативный, творческий, стремящийся что-то преобразовать работник. Либо это, наоборот, послушный, «не высовывающийся», «знающий свое место» специалист-исполнитель. Отсюда следует вопрос: «Какого специалиста надо готовить – узкопрофильного мастера своего конкретного дела или широкопрофильного, ориентирующегося хотя бы в смежных отраслях производства?».

Во все более развивающемся и усложняющемся современном производстве узкому специалисту все труднее ориентироваться. Чтобы

оставаться конкурентоспособным, ему приходится постоянно повышать свою квалификацию, а часто и осваивать новые смежные профессии. Сегодня во многих западных фирмах акцент переносится на подготовку широкопрофильного специалиста, способного быстро меняться в зависимости от изменения конъюнктуры рынка и соответствующего изменения самого характера работы. Например, Э. Ф. Зеер, анализируя ситуацию на западногерманских фирмах, пишет о том, что важной становится подготовка новых работников, «способных адаптироваться к динамичному производству, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих способностями, необходимыми для широкого круга профессий» [1, с. 106]. Основой таких способностей становится выделенная Д. Мартенсом «ключевая квалификация», включающая набор качеств, которые эксплуатируются в разных профессиях.

Как отмечает В. С. Олейников, главная задача профессиональных учебных заведений состоит не только в том, чтобы дать молодежи общее образование и профессию, но и в том, чтобы сформировать у нее предпосылки к постоянному, непрерывному в течение всей жизни образованию, получению новых и новых специальностей и квалификации. Суть такого непрерывного образования – постоянное развитие профессионала, соответствующее развивающемуся современному производству. Сегодня говорят уже и об «опережающем образовании» Основная задача опережающего образования в том, чтобы ориентироваться не только на развивающееся на данном этапе производство, но и на предполагаемую перспективу.

В современных условиях, когда на предприятии появляется новое оборудование, увеличиваются скорость и сложность производственных процессов, повышается степень их автоматизации, развиваются системы дистанционного управления, повышаются естественно и требования к специалистам инженерно-технических специальностей.

Можно предъявить выпускникам вузов, приходящих на предприятие, следующие требования: наличие профессиональных знаний, способность применять знания, обучаемость; способность к планированию своей деятельности; эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость; развитое техническое и логическое мышление, хорошее мысленное оперирование предметами в пространстве, понимание принципов функционирования машин, механизмов, электрических, электронных схем, устройств; способность принимать оптимальные решения в короткие сроки; повышенные требования к вниманию, его сосредоточению, распределению, переключению; вербальные способности, умение ясно выражать свои мысли; коммуникативные навыки, умение работать в команде; ответственность, дисциплинированность, организованность; зрительная память.

Кроме того, молодые специалисты, пришедшие работать на предприятие, являются не только инженерами, но и потенциальными руководителями. Они могут работать мастерами смен и участков, начальниками бюро и т.д. Одной из особенностей деятельности этой категории людей является профессиональное общение, которое предполагает умение быстро устанавливать контакты с людьми, умение слушать и слышать партнера, грамотно проявлять свои

чувства, находить подходящие в каждой ситуации словесные и несловесные формы поведения. Необходимым атрибутом профессионального общения является умение разбираться в людях, адекватно эмоционально откликаться на их поведение.

Будущий руководитель должен обладать такими качествами как инициативность, предприимчивость, гибкость и рациональность мышления, умение творчески подходить к делу, способность принимать решения и брать ответственность на себя. Важным управленческим качеством является лидерство, способность использовать человеческие и иные ресурсы для получения результата.

В отделе социологии труда одного из крупнейших предприятий Свердловской области в течение 2003-2005 гг. проводились социально-психологические исследования процесса адаптации молодых специалистов.

В ходе исследования путем психологического тестирования оценивались интеллектуальные способности молодых специалистов, преобладающий стиль мышления, типы поведения в конфликтных ситуациях, личностные качества – коммуникативные способности, эмоциональная устойчивость, ответственность и организованность, активность, самостоятельность. При тестировании использовались следующие методики: краткий отборочный тест, тест «Технические задания», факторный личностный опросник Р. Кеттелла, методика К. Томаса, «Опросник стиля мышления», методика исследования уровня субъективного контроля.

Молодые специалисты, у которых процесс адаптации протекал наиболее успешно, проявили такие качества как развитое техническое и логическое мышление, организованность, инициативность, неплохие коммуникативные качества и способность к взаимодействию, некоторые из них обладали лидерским потенциалом. Для них был также характерен более высокий уровень притязаний, стремление добиться успехов и высоких результатов в жизни.

В ходе исследований с молодыми специалистами проводился социально-психологический тренинг. Участникам тренинга было предложено сформулировать качества, которыми должен обладать молодой специалист на нашем предприятии. По мнению респондентов, молодой специалист должен обладать следующими профессиональными, деловыми и личностными качествами: целеустремленность, энергичность, ответственность, стремление к саморазвитию и совершенствованию в профессиональной деятельности, умение мыслить перспективно, умение подходить творчески к решению производственных задач, наличие лидерского потенциала, способность воспринимать новое в работе, самоконтроль, энтузиазм. Следует отметить, что большинство молодых специалистов довольно высоко оценивают свою теоретическую подготовку, три четверти опрошенных считают ее достаточно высокой.

Таким образом, можно выделить «ключевую квалификацию» для выпускников ВУЗов различных инженерных специальностей. Это следующие качества, наличие которых свидетельствует о хороших потенциальных возможностях молодого специалиста, подходящего на предприятие:

обучаемость, способность к саморазвитию, умение и желание самостоятельно находить информацию; хорошая работоспособность; развитое мышление; внимание; память; эмоциональная устойчивость; ответственность; лидерство; способность к взаимодействию.

Защита перспективного резерва на выдвижение руководящих кадров и назначение молодых специалистов на управленческие должности подтвердили необходимость и значимость вышеперечисленных качеств для современного промышленного предприятия.

Литература

1. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования в ФРГ // Педагогика. 1993. № 4.

А. А. АЛЕКСЕЕВ

ИЗУЧЕНИЕ ЭТНОКУЛЬТУРНОЙ ИСТОРИИ КРАЯ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ЦЕННОСТНОЙ ОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ

Одни из наиболее опасных испытаний конца XX века – начала XXI в.в., которые сегодня проходит человечество, связаны с оскудением в людях *любви*. Это проявляется, в том числе и в формах национальной и религиозной нетерпимости и в разных формах фанатизма. Религиозный фанатизм – это вера в Бога и в истинность своей религии при отсутствии любви ко всем тем, кто исповедует иную точку зрения. Национальный фанатизм – это гордость за свой народ при отсутствии любви ко всем остальным народам. Отсутствие любви нередко порождает вражду, а то и ненависть к тем, кто живет, верит, думает иначе. Здесь находится и один из корней терроризма.

Россия – государство, где живет много народов. Вопрос об общих критериях добра и зла, об общей для населяющих ее людей духовно-национальной идее сегодня особенно важен. Либерализм дать ее не может, так как центральная ценность либерализма – свобода – является всего лишь условием выбора между добром и злом. Сама по себе она еще не может быть ценностным критерием для различения того и другого. Для нахождения связывающих нас нравственных и духовных ценностей логичнее оглянуться назад, на нашу историю, когда складывалось единство населяющего Россию народа, состоявшее в согласии русского общегосударственного народа и местных народов конкретных территорий. Эта посылка лежит в основе разработанного автором данной статьи учебного курса (в рамках «национально-регионального вузовского компонента») «Наш край, его история, святыни и культура».

Цель курса – знакомство студентов с этнокультурной историей региона и его святынями и современной ситуацией в этой сфере. Эта цель осуществляется путем реализации ряда задач:

1. Знакомство учащихся с историей формирования современной этнической, духовной и культурной картины жизни края как составляющей части истории России.

2. Характеристика основных национально-культурных составляющих современной жизни Зауралья и тенденций их развития.