

того, что существует множество способов проявления человечности в различных культурных и социальных условиях.

Воспитание в духе толерантности начинается с обучения людей тому, в чем заключаются их общие права и свободы, дабы обеспечить осуществление этих прав, и с поощрения стремления к защите прав других. И именно сфера образования имеет самое непосредственное отношение к таким мировоззренческим категориям, как менталитет и толерантность. Более того, именно сфера образования способна активно и целенаправленно формировать соответствующие ментальные качества и человека, и социума. Формировать менталитет толерантности. В связи с этим можно утверждать, что воспитание толерантности в человеческих отношениях, формирование менталитета толерантности – важнейшая стратегическая задача образования в XXI веке.

Н.В. ПОПОВА

ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОДУКТИВНО-ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

Процессы, происходящие в духовной жизни современной России, волнуют умы всех передовых представителей общественности. Тот кризис, который переживает сегодня духовность россиян, повлек за собой утрату доверия к любым идеалам и ценностям, и, как следствие, – утрату четкого осознания смысла жизни, что характерно для большей части нашего общества и, прежде всего, молодежи. 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.

Сегодня многие исследователи констатируют возникновение острой потребности в осуществлении полноценного нравственно-духовного воспитания и развития молодежи (Зеер Э.Ф., Хасанова И.И., Гончаров С.З. и другие). Гончаров С.З., в частности, утверждает, что «возвышение сознания до всеобщих значений» является «необходимой предпосылкой патриотизма и национального самосознания, нравственности и правосознания, науки, искусства, богообщения и государственного понимания общего дела. *Вне духовного уровня* [курсив наш – Н.П.] индивид сомнителен как гражданин и субъект профессиональной деятельности» [2, с.10]. Духовность, по Гончарову С.З., есть многообразные проявления воли к совершенству. Совершенство, в свою очередь, он определяет как такое

содержание, которое гармонично соединяет в себе истинное, доброе и прекрасное. В итоге «все положительные ценности и чувства» (добро, красота и т.п.) «есть многообразные выражения совершенства». Именно совершенство он считает «источником духа, культуры и воспитания». Следуя его точке зрения, именно ориентация молодежи на позитивные чувства, на всеобщие ценности, на общепризнанные нравственные нормы должна лежать в основе воспитания и является необходимой предпосылкой дальнейшего духовно-нравственного развития личности.

Рассматривая проблему воспитания, Гончаров С.З. во многом опирается на творческое наследие И.А. Ильина, на его концепцию интеллектуального и духовного обновления человеческой личности. Так, полнейшее понимание и согласие нашло у Гончарова С.З. положение И.А. Ильина о том, что воспитание должно дать человеку «предметно открытый взор, предметно живое сердце и предметно готовую волю» [5, с.184]. В качестве «Предмета» И.А. Ильин рассматривает Дело, объективно лучшее по содержанию, достойное духовной сущности человека. По И.А. Ильину, «жить предметно – значит связывать себя (свое сердце, свою волю, свой разум, свое воображение, свое творчество, свою борьбу) с такой ценностью, которая придаст моей жизни *высший, последний смысл*. Мы все призваны к тому, чтобы найти эту ценность, связать себя с нею и верно осмыслить ею наш труд и назначение нашей жизни. Ибо в действительности мы все служим некоему высшему Делу на земле» [5, с.182].

Итак, система воспитания должна быть построена таким образом, чтобы всемерно способствовать процессу нахождения человеком такой «ценности», чтобы формировать человека-творца, а не потребителя. В свете такого понимания сущности воспитания важное значение приобретает развитие *продуктивно-творческого потенциала* работающей молодежи.

Понятие «творческий потенциал» в последние годы испытывает к себе повышенный интерес со стороны представителей различных научных дисциплин. Так, Т.Л. Александрова определяет творческий потенциал как адаптационный уровень трудового потенциала работника, связанный с активностью и саморазвитием его ресурсов и возможностей в трудовой деятельности. Творческий потенциал работника включает в себя его адаптивные, креативные, инновационные, эвристические способности, знания, навыки и умения, реализуемые в трудовой сфере. Н.И. Шаталова особо выделяет творческий потенциал личности в структуре трудового потенциала, обозначая его как *уровень саморазвития* [курсив наш – Н.П.]. По мнению Н.И. Шаталовой, творческий потенциал личности отличают такие основные особенности, как ее активность, мобильность, предприимчивость и творчество. Творчество она определяет как «сложный процесс целенаправленного взаимодействия и взаимоотношений личности и

среды» [10, с.131]. Именно творчество позволяет молодому человеку эффективно приспосабливаться в постоянно меняющемся мире; именно через творчество человек, адаптируясь к миру, становится творцом. В конечном итоге творческая деятельность людей увеличивает адаптационные возможности мира и тем самым является источником прогресса.

На наш взгляд, *продуктивно-творческий потенциал* представляет собой накопленные творческие силы личности с определенным спектром возможности их практической реализации. Именно *практическая реализация* продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи привлекает сегодня большое внимание исследователей. Ведь в зависимости от конкретного вида труда различают разнообразные типы и уровни продуктивно-творческого потенциала работников. Как отмечает Т.Л. Александрова, вследствие социально-экономической неоднородности различных видов трудовой деятельности «возрастание уровня и масштабов творческого потенциала работника происходит по мере приближения от преимущественно физического труда к преимущественно умственному, от исполнительского к управленческому, от неавтономного (зависимого) к автономному, от репродуктивного к творческому» [9, с.212]. Поэтому и выраженность творческого потенциала работника зависит, прежде всего, от его социального статуса, а затем – от особенностей корпоративной культуры конкретного предприятия, организации, фирмы и т.п.

Молодежная политика на исследуемом предприятии реализуется согласно программе «Молодежь», которая является одним из разделов Комплексной программы работы с персоналом предприятия, и направлена на решение следующих основных задач:

1. Управление процессом адаптации вновь принятых на предприятие работников.
2. Закрепление на предприятии молодых специалистов, ускорение процесса их адаптации, изучение потенциала молодых специалистов и управление их карьерным ростом.
3. Организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности.
4. Формирование среди молодежи ориентированности на здоровый образ жизни.

Развитие компонентов творческого потенциала работающей на предприятии молодежи осуществляется посредством реализации определенных программой «Молодежь» мероприятий. Так, в рамках организации работы с молодежными трудовыми коллективами на предприятии регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников по различным профессиям, конкурс

«Молодежный лидер предприятия», организуется соревнование молодежных трудовых коллективов. С целью привлечения молодежи к рационализаторской и изобретательской деятельности на заводе ежегодно проводятся такие мероприятия, как конкурс «Аукцион технических идей», научно-техническая конференция молодых работников. Наиболее перспективные молодые специалисты получают возможность представить свои творческие разработки на различных конкурсах и научно-практических конференциях корпоративного, областного, всероссийского и международного уровня. Все это позволяет материально и морально стимулировать и таким образом активизировать развитие инноваций, креативности, творчества в труде среди работающей молодежи.

Тем не менее, результаты социологического исследования, проведенного среди 36 молодых специалистов завода, свидетельствуют о том, что на сегодняшний день творческая работа не является обязательным элементом деятельности каждого молодого специалиста, и поэтому специалисты сравнительно редко участвуют в инновационной деятельности. При этом лишь 27,8% испытывают чувство неудовлетворенности тем, что редко в ней участвуют. Хотя в целом молодые специалисты характеризуют себя как людей, стремящихся к профессиональному совершенствованию (81,1%) и к профессиональной самореализации (80,6%), а также к повышению должностного статуса (66,6%).

Развитие такого компонента творческого потенциала, как активность, реализуется преимущественно через предоставление возможности молодым работникам быть причастными к делам предприятия. Так, в ОАО «СинТЗ» созданы Совет молодых специалистов и Совет молодежи, определяющие и регулирующие некоторые стороны жизнедеятельности молодых работников на заводе. Собственно, это своего рода заявка на участие молодежи в управлении делами производства. Хотя в настоящее время большее внимание данных общественных объединений получает все же именно *общественная жизнь* трудовой молодежи – организация спортивных, культурно-массовых мероприятий и т.п.

Формирование среди молодежи на предприятии ориентированности на здоровый образ жизни также осуществляется в русле духовно-нравственного воспитания. Большая медицинская энциклопедия определяет здоровый образ жизни как рациональный образ жизни, отличительной чертой которого является собственная активная деятельность человека по сохранению и укреплению своего здоровья. В свою очередь, здоровье, по определению, данном в Уставе Всемирной организации здравоохранения, – это «состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов». Из

этого определения С. Ботников выводит некие постоянные критерии, по которым оценивается здоровье: «нормальная работа организма; способность приспосабливаться к изменениям окружающей среды; способность полноценно учиться, трудиться, общаться с людьми; *стремление к творчеству; нравственные и духовные устремления*» [1, с.127]. В качестве главных составляющих здоровья человека он называет его духовное и физическое состояние, выделяя при этом также и социальную составляющую здоровья, которая отражает социальные связи и межличностные контакты и является «частью духовного здоровья человека» [1, с.127].

Далее С. Ботников отмечает, что «духовное и физическое здоровье ... должны постоянно находиться в гармоническом единстве...» [1, с.127]. Об этом же говорит и С.З. Гончаров, когда подчеркивает, что подобное полное благополучие «основывается на *гармонии меры целого с мерами частей* (курсив автора). Болезнь вызывается нарушением гармонии, доминированием части над целым ... Так раковая клетка убивает организм, навязчивые психические состояния разрушают целостность души, а верховенство прав человека над правами народа обессиливает народ и государство» [2, с.26]. Далее Гончаров С.З. утверждает, что «душа как целое представлена сознанию в форме «я». Степень устойчивости «я» и душевного здоровья определяется, по его мнению, качеством того, с чем личность себя идентифицирует и во что верит. Так, «непосредственной опорой «я» выступают родные и дорогие люди, их фотографии, образы великих людей, малая и большая Родина, родная культура, историческая память, национальные символы (герб, флаг, гимн) и др.: то есть то, что воспринимается личностью как дорогое и сокровенное и с чем она себя *идентифицирует* [курсив автора] ... Когда утрачивается родное и сокровенное, с чем личность себя отождествляла», исчезают «главные *ценности* [курсив автора], а значит смысл и цели жизни» [2, с.27]. Поэтому именно дух определяет Гончаров С.З. в качестве основы душевного здоровья. С. Ботников, в свою очередь, считает духовное здоровье человека одним из компонентов здорового образа жизни. С его точки зрения, духовное здоровье человека включает в себя следующие составляющие: понимание главной цели в жизни и путей ее достижения; устойчивое духовное мировоззрение и система мышления; умение жить в согласии с самим собой, с родными, друзьями и другими людьми; самоконтроль. Сегодня многие работающие на промышленных предприятиях молодые люди начинают осознавать необходимость ведения здорового образа жизни, ощущают потребность разумно и взвешенно вести себя в обществе. Именно такой подход к своему поведению и к своим привычкам может обеспечить

молодому человеку физическое, духовное и социальное благополучие – то есть полноценное здоровье.

Практическим выводом из всего вышеизложенного может служить предложение работающей молодежи только лучшего – лучшее общение, лучшие идеи – в частности, идея ориентированности на здоровый образ жизни. На исследуемом предприятии с целью привлечения молодежи к ведению здорового образа жизни регулярно проводятся в подразделениях завода «круглые столы», лекции и семинары, тематические акции, в заводских средствах массовой информации постоянно появляются материалы о преимуществах здорового образа жизни, о вреде употребления психоактивных веществ (особенно никотина, алкоголя и наркотиков), о правильном питании, о профилактике гипертонии, о различных методах нетрадиционной медицины и т.п. С этой же целью на предприятии уже традиционными стали цеховые и общезаводские конкурсы на звание «Самый здоровый коллектив», «Самый трезвый коллектив», «Самый некурящий коллектив», «Лучшая социально значимая реклама». Периодически в подразделениях завода проводятся конкурсы и последующие выставки творческих работ заводчан, пропагандирующих здоровый образ жизни, семейное благополучие и семейные ценности. Ежегодно проводится месячник «Здоровый образ жизни», для молодых работников организовываются лекции и консультации теолога. Молодежь предприятия активно вовлекается в работу заводского центра профилактики асоциальных явлений «Синара», клубов «Трезвенники Синары», «Моржи Синары», клуба любителей бега, шахматно-шашечного клуба «Слон». Все вышеперечисленные мероприятия направлены на воспитание у молодежи ответственного отношения к своему здоровью как к одной из основных жизненных ценностей, что в результате призвано улучшить трудовую дисциплину и общественный порядок, а также снизить уровень заболеваемости среди молодых работников.

Вместе с тем, анализ реализации молодежной политики на промышленном предприятии позволяет выявить некоторые проблемы. Так, администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно ролевого поведения, а именно исполнения производственных функций в соответствии со своими должностными обязанностями. При этом происходит явная недооценка креативной значимости отношений «человек-человек». В результате затрудняется 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, *самодетельности, самоорганизации и самоуправления*, что составляет высший уровень субъективности людей –

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.