

в-третьих, в основе всех религий лежат общие нравственные ценности и традиционная духовная мудрость.

Проведенный опрос среди студентов 2 курса (50 человек), изучающих религиоведение, показал, что лишь двое из них отрицают бытие Бога, четверо – не определились в отношении к Абсолюту, остальные – 88% – признают существование Высшей Сущности в рамках христианства или ислама. На вопрос, о каких религиозных направлениях Вы хотите узнать больше, 20% студентов ответили, что их интересует буддизм. Именно поэтому в курсе религиоведения необходимо рассматривать постановку важнейших проблем и отношение к ним, зафиксированные в священных текстах трех крупнейших живых мировых религиозных традиций: христианства, ислама, буддизма. Факультативно можно знакомить студентов с текстами, принадлежащими индуизму, двум китайским традиционным религиям – конфуцианству и даосизму, а также менее крупным живым религиям: иудаизму, джайнизму, сикхизму, синтоизму и зороастризму. И, наконец, нельзя обойтись без привлечения хотя бы фрагментов текстов новых религий, возникших в XIX и XX вв.

Данная работа, в условиях небольшого количества часов, отведенных на курс религиоведения, осложняется еще и отсутствием в библиотеках значительного количества текстов. Эта проблема может быть разрешена путем издания хрестоматий, содержащими подборки фрагментов священных писаний, комментарии к ним и научные статьи на соответствующую тему. Такая работа уже начата усилиями преподавателей кафедры философии нашего университета – подготовлен первый том хрестоматии по религиоведению, посвященный православию.

В заключении хочется сказать, что, не смотря на имеющиеся сложности, мы в рамках курса религиоведения стараемся знакомить студентов со священными текстами различных религий, поскольку их изучение является одной из основ межкультурной коммуникации, способствует сближению культур и воспитанию у молодежи веротерпимости.

Н. В. Попова

ФОРМЫ И МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Ситуация в стране, обусловленная переходом к рыночным отношениям, влечет противоречия в положении различных социальных групп, в том числе выпускников высших учебных заведений, поступивших на предприятие:

- между ориентациями на престижные ныне профессии (экономист, юрист, менеджер и др.) и потребностями предприятий в рабочей силе;

- между теоретической подготовкой и отсутствием необходимых умений практического использования полученных знаний;
- между жизненными и профессиональными планами и реальными возможностями их осуществления.

Для изучения положения молодых специалистов на промышленном предприятии, их адаптации нами были опрошены выпускники дневных и вечерних отделений технических вузов, работающие на предприятии.

Результаты опроса 36 молодых специалистов 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 опрошенных назвали незрелость профессиональных ориентаций при выборе профессии и проблемы с трудоустройством после окончания вуза. В начальный период трудовой деятельности две трети молодых специалистов испытывали определенные трудности при практическом использовании полученных знаний в работе. Самооценки готовности к профессии в плане теоретических знаний и овладения практическими навыками работы у молодых специалистов скорее позитивные, чем негативные. При этом, около 29% оценили свою подготовленность как «недостаточно высокую». Молодые специалисты, работающие на руководящих должностях, выше оценили свою теоретическую подготовку, нежели практические навыки.

В целом молодые специалисты указали на выраженность у себя таких качеств, 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 указали 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 ощущением приспособленности к жизни в современных условиях, но с элементами некоторой неуверенности; одна треть опрошенных связывают свою будущую деятельность

с предприятием; позиция «время покажет» характерна для многих опрошенных; основное внимание уделяется семье, работе, учебе при невысокой активности в общественной деятельности, что связано с мнением «от нас мало что зависит».

Материалы исследований позволяют сделать вывод: администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно *ролевого поведения* – исполнения производственных функций в соответствии со своими должностными обязанностями.

Исследование же различий в мотивационном профиле и ценностных ориентациях молодых специалистов и молодых рабочих (54 работника), проведенное в ОАО «Синарский трубный завод» методами анкетирования и психологического тестирования, позволило составить мотивационный и эмоциональный профили молодых рабочих и молодых специалистов, выявить ценностные ориентации, уровень удовлетворенности основными аспектами жизнедеятельности и провести их сравнительный анализ. В отличие от молодых рабочих выпускники вузов, работающие на предприятии, в большей степени:

- реализуют свои полученные знания в учебном заведении;
- нацелены на научно-исследовательскую деятельность, на получение второй специальности;
- в начальный период своей трудовой деятельности ощутили противоречие между теоретической подготовкой в учебном заведении и навыками практического использования полученных знаний;
- оценивают свою готовность к профессии.

Они в меньшей степени участвуют в общественной жизни коллектива и меньше удовлетворены взаимоотношениями в коллективе. Тем не менее, в отличие от рабочих, планируют работать в будущем на своем предприятии.

Выявлены были статистически достоверные различия мотивационного профиля личности и ценностных ориентаций молодых специалистов и молодых рабочих: у *выпускников вузов* преобладает уверенность в себе, в своих профессиональных возможностях; их производственная деятельность реализуется посредством деловой и творческой активности; они преимущественно ориентированы на содержательность и общественную значимость труда; у них выражена ориентация на профессиональное саморазвитие; высокий рейтинг имеют те ценности, которые необходимы руководителю в современных условиях (свобода, саморазвитие, образованность, познание).

Заинтересованность современного работодателя в притоке «свежей крови» и обновлении руководящего и инженерно-технического состава вынуждает в реализации молодежной политики на предприятии выделять работу с молодыми специалистами – выпускниками вузов в отдельное направление работы и разрабатывать мотивационные программы по их закреплению. Как правило, технология работы с ними следующая.

Проводится работа с вузами по выявлению и *подбору наиболее подготовленных студентов* для работы на предприятии; обеспечение деятельности *Советов молодых специалистов (СМС)* и документирование его результатов по направлениям (научно-техническое творчество, профессиональный и карьерный рост молодых специалистов, их социально-бытовые условия жизни); составление годового и квартальных планов работы, а также представление отчетов СМС техническому директору и директору по кадрам и социальным вопросам, отчет СМС на заводском собрании молодых специалистов и на заседании Совета ОАО «СинТЗ» по работе с персоналом; проведение заводских собраний молодых специалистов; назначение ответственных за работу с молодыми специалистами из числа ИТР в структурных подразделениях предприятия; представление отчета ответственных за работу с молодыми специалистами в подразделении председателю СМС; проведение обучающих семинаров для СМС предприятия.

В течение *первого года работы* проводятся беседы с молодым специалистом его трудоустройстве на предприятие; трудоустройство молодых специалистов в соответствии с его специальностью по диплому; заполнение Паспорта молодого специалиста; организация стажировки молодого специалиста; назначение руководителя стажировки; психологическое тестирование молодых специалистов с целью определения их деловых и личностных качеств; социологические опросы по вопросам удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами трудовой деятельности; оценка профессиональной подготовленности молодых специалистов; разработка и утверждение программы карьерного роста молодых специалистов по итогам стажировки и психологического тестирования; привлечение молодых специалистов к общественной работе.

В течение *второго года работы* рассматривается вопрос о включении в *резерв* руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты производственной деятельности, деловые и личностные качества, выявленные на основании тестирования; обучение молодых специалистов в группе резерва руководящих кадров; молодые специалисты участвуют в научно-технических конференциях, семинарах, конкурсах научно-технического творчества; отбор наиболее перспективных молодых специалистов для обучения в *аспирантуре*.

В течение *третьего года* осуществляется: обучение молодых специалистов на курсах *целевого назначения* в отделе подготовки персонала; молодые специалисты направляются для обмена опытом на другие предприятия; участвуют в конкурсах «Лауреат молодежной премии» по номинации – «Лучший молодой специалист»; рассматривается вопрос о включении в резерв руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты производственной деятельности, деловые и личностные качества, выявленные на основа-

нии тестирования; представление молодого специалиста директору по кадрам и социальным вопросам при назначении на вышестоящую должность. С целью определения степени адаптированности молодых специалистов к производственным условиям предприятия проводится оценка степени готовности к профессиональной деятельности.

Готовность к работе в плане теоретических знаний и практических умений оценивается высоко половиной молодых специалистов. Для определения наиболее важных этапов профессионального развития молодые специалисты участвуют в разработке *планов самообразования и личных творческих заданий*. Молодые специалисты имеют средний уровень удовлетворенности основными производственными факторами. С целью определения интеллектуального потенциала, а также деловых и личностных качеств работников, проводится психологическое тестирование и видеотренинги «Деловое общение», «Формирование команды» и др.

Для закрепления молодых специалистов перспективным, на наш взгляд, является реализация следующих *мотивационных программ* на предприятии:

- «Образование» – переподготовка поступивших на предприятие выпускников вузов не по специальности;
- «Карьера» – профессионально-квалификационное и должностное продвижение;
- «Здоровье» – спортивные и оздоровительные мероприятия, утверждение престижа здорового образа жизни и телесной красоты;
- «Культурный досуг» – побуждение к самореализации творческого потенциала путем личного участия в креативных технологиях;
- «Корпоративная культура» – приобщение к истории, традициям и символике предприятия, к профессиональной этике, умению работать в коллективе; презентация молодежных коллективов;
- «Духовная солидарность» – воспитание личной сопричастности к духовной общности к Родине, коллективу, а также взаимоподдержка и взаимопомощь в трудных ситуациях; в целом, воспитание чувства «Мы».

В плане социального партнерства «вуз – предприятие» необходимо отметить следующее. На наш взгляд целесообразно заключение трехсторонних договоров (студент – вуз – предприятие). Такие договоры позволят готовить студентов по профильным направлениям предприятия согласно планам его развития; в частности углубленно усваивать не только те или иные технические, но и социально-гуманитарные дисциплины. Выпускник вуза призван не столько адаптироваться, сколько *адаптировать* технические и социально-психологические условия на предприятии к передовым инновациям и перспективным «персонал-технологиям». Поэтому современное образование должно быть *опережающим*, чтобы молодые специалисты были источниками новых идей и инноваций.

Н. М. Провозина

ОСОБЕННОСТИ ЖАНРОВО-СТИЛЕВОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ФОЛЬКЛОРА В ТВОРЧЕСТВЕ УРАЛЬСКИХ КОМПОЗИТОРОВ

Музыкальную культуру России в силу ее полиэтнического состава формируют не только «столичные», но и многочисленные региональные композиторские школы. Они представляют как «местную» специфику музыкального искусства, так и общие закономерности развития и бытования отечественной культуры. Среди них одной из ведущих, с более чем 70-летней историей существования, является уральская школа композиторов.

Определяющим условием стилового своеобразия профессионального творчества является его близость к особенностям национального фольклора. Музыкальный склад фольклора Урала определяется не только близостью к общерусскому стилю, но и этнической пестротой, «напластованием» народного творчества издавна здесь живущих коми, манси, удмуртов, башкир, татар.

Ориентацию на местный фольклор активно пропагандировал один из основоположников уральской композиторской школы В. Трамбицкий. Его сочинения и аналитические статьи обращали внимание молодых музыкантов «на необходимость работы над уральской темой», на «живое общение с народно-песенным материалом», «непосредственное общение со всей порождающей песню средой». Хотя жанры народного творчества в большей своей части давно утратили традиционные функции, они продолжают жить в профессиональной музыке. При этом народная песня становится музыкально-образным символом, «смысловым знаком» произведения, обобщенной категорией выразительности.

Каталог произведений уральцев свидетельствует о многообразных *способах и формах* претворения местного фольклора в композиторскую практику: от цитирования – до свободного использования его стилизованных особенностей, от простых вариационных обработок – до переинтонирования в контексте новейших композиционных средств. Так, *цитаты* народных тем чаще всего включаются в крупные музыкальные построения: сценические (опера В. Трамбицкого «Орлена», «бажовский» балет А. Фридендера «Каменный цветок»), симфонические (Четвертая симфония Н. Пузеева, Первая симфония Г. Топоркова), концертные (Первый скрипичный концерт Н. Хлопкова), камерно-ансамблевые (Струнный квартет № 1 Б. Гибалина).

Своеобразной творческой лабораторией композитора, формирующей у него чувство национального стиля, являются *обработки народных мелодий*. Они позволяют не только воспроизвести, «напомнить» народную тему, но и представить ее в современном «слышании». Наиболее часто композиторы обращаются к инструментальной обработке фольклорных песен. Вполне естественно, что в этой области преобладают сочинения для русских народных инструментов (пьесы Н. Пузеева, В. Лаптева,