

тельство и управление, как процесс преобразования научного знания в существующую реальность. Успешность профессиональной деятельности выпускника вуза, ее экономическая эффективность в определенной степени определяются соответствующими условиями данного производства. Существующая система профессионального образования не обеспечивает должным образом мобильность и конкурентоспособность молодых специалистов в современном рынке труда; налицо узкоспециализированный характер планирования их подготовки.

При формировании образовательного заказа и его выполнении учреждениями профессионального образования не в полной мере учитываются особенности современного рынка труда и рынка образовательных услуг. В большинстве случаев работодатели не участвуют в планировании и осуществлении профессиональной подготовки востребованных на их предприятиях специалистов, что приводит к разрыву между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью выпускников образовательных учреждений в условиях современного предприятия.

В условиях жесткой конкуренции на внутреннем и внешнем рынках труда гарантом успешной деятельности предприятия становится его кадровый потенциал, сплоченный общей идеей коллектив единомышленников. Поэтому на современных предприятиях становятся все более востребованными специалисты, способные не только творчески трудиться в условиях корпоративной деятельности, но и продолжающие повышать уровень образования в условиях осуществления его непрерывности.

Безусловно, нами лишь поставлены некоторые проблемы, касающиеся повышения качества профессиональной подготовки студентов в системе высшего профессионального образования. Решение обозначенных в статье вопросов дело будущего.

И. А. Старцева

ФИЛОСОФСКО-АНТРОПОЛОГИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ СПОСОБНОСТЬ К ТРУДУ И ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

В современном гражданском обществе успешность профессиональной карьеры является одним из базовых условий, определяющих качество жизни человека, его личную независимость, самоуважение и благосостояние. Рассматриваемая нами проблема состоит в том, что те знания и навыки, которые приобретаются человеком в начале профессионального пути не обеспечивают и более того не гарантируют успеха на всю оставшуюся жизнь. Очевидным становится, что человек должен продолжать свое профессиональное образование непрерывно, расширяя не только диапазон своих знаний и умений, но и обеспечивая формирование качественных харак-

теристик личности, что и позволит внести в жизнь человека более высокий, нежели только карьерный, смысл. Идея профессионального образования, означает утверждение принципа профессионализма и такую организацию образования, которое обеспечит не просто овладение некоторыми профессиональными навыками, а развитие способностей к труду всеобщему. Содержание профессионального образования не сведено к усвоению тех или иных особенных способов производительного труда. Главное здесь -- это именно способы выхода за освоенные алгоритмы определенного вида деятельности. Научить этим способам -- значит приобщить человека к всеобщим способам мышления и деятельности, выработанным историей. А это и есть реальные взаимоотношения людей в общественно полезном действии. Они не могут быть формальными. Их содержанием является всеобщий труд, в котором знание предмета и средства труда есть осмысление противоречия, разрешаемого данными средствами. Это предполагает достаточно высокую культуру человека, умение видеть собственное место и роль в целостной системе развивающихся способов трудовой деятельности.

Поскольку профессиональное образование становится способом воспроизводства человека, развития его сущностных сил, постольку востребованным становится рассмотрение его методологической философско-антропологической основы. И начать это рассмотрение, по нашему мнению, следует с рассмотрения основных антропологических компетенций, к которым мы относим категории труда, способности к труду, трудовые отношения, трудовая деятельность, изучение которых все более востребовано в настоящее время современным обществом.

Труд человека связан с преодолением трудностей, сопротивления, попыткой сделать усилие. Поэтому в процессе труда задействована независимая, самостоятельная воля к труду. Эта работающая воля, связанная с природой «Я» взрослого человека, создает мотивацию к обучению, познанию, развитию, совершенствованию на протяжении всей жизни, а так же вырабатывает социальную активность и социальную ответственность личности.

Когда труд становится только средством для создания вещей и вещного богатства, он перестает быть способом формирования мира человека. Труд превращается в абстрактную деятельность, в вещественную деятельность, совершенно внешнюю и даже чуждую человеку. В таком труде человек не утверждает, а утрачивает себя, не развивается, а деградирует [1].

Н. С. Лейтес, в книге «Склонность к труду как фактор одаренности» рассуждает о том, что многие взрослые люди и состоялись как профессионалы высокого класса лишь потому, что труд был для каждого из них сильнейшей потребностью [3]. Такой труд становится уже не частичной, а всеобщей деятельностью, ибо смысл его не изготовление части совокупного продукта, а управление силами природы. Такой труд выступает как всеобщий, а не совместный, т. е. он не детерминируется некоторой внешней целесообразностью, а оказывается выражением творческих потенций субъекта,

задаваемых культурно-историческим процессом [2]. Это предполагает достаточно высокую культуру человека, умение видеть место и роль данного предмета в целостной системе развивающихся способов деятельности. Поэтому способность к труду не есть совмещение в одном лице хорошо сработанных навыков разных профессий. Это способность базируется на отношении к каждому из отдельных видов труда как к части единого целого. *Способность к труду* есть проявление особенностей человека, а также универсальных навыков и знаний, соответствующих полученной профессии или специальности, которые могут быть применены на любой из работ, соответствующих его подготовке. Они всегда выражаются в уровне мастерства, искусности человека. Как правило, оцениваются не сами способности как таковые, а их реализация, которая детерминирована внешним миром. В настоящее время способность к труду рассматривается как системообразующий элемент рынка труда.

Универсальные и специфические способности человека к труду тесно взаимосвязаны. Развитые универсальные способности человека (широта профессиональных знаний, кругозор, умение приспосабливаться к любой производственной обстановке, различной социальной среде) обеспечивают быстрое включение работника в конкретные условия производства, конкретный трудовой коллектив. С другой стороны, накопленные в процессе работы на разных предприятиях, в различной производственной среде специфические знания и навыки синтезируются работником, превращаясь в новые универсальные знания, поднимают их на качественно более высокий уровень. В отличие от специфических, универсальные способности формируются, главным образом, за счет трудового опыта в целом, а также за счет повышения профессионального образования.

Обращение к проблеме развития способности к труду приводит к необходимости рассмотрения проблемы *развития трудовых отношений*, искомым основанием которых является трудовое отношение человека к миру [1]. Не отрицая, значимой роли трудовой деятельности В. Н. Мясичев [4] неоднократно указывал на то, что сама по себе деятельность и трудовая, в том числе, может оказаться процессом нейтральным, если между ее участниками не организованы *отношения*, требующие сотворчества, сотрудничества. В отношении к труду и в трудовой деятельности можно выявить ту или иную избирательную направленность, уровень или структуру трудового отношения, динамику трудовой деятельности. Уровень отношения к труду может быть высоким, развитым, дифференцированным. Может быть степенью ниже и иметь только конкретно-личностный характер, непосредственно эмоциональный, а также может иметь узкий утилитарно-эгоистический характер. Трудовые установки могут быть еще менее развиты и находиться под властью аффективного состояния.

Характер отношения к труду может не вполне совпадать с уровнем развития трудового процесса; как известно, сложные формы трудовой деятельности, выражающие высокое интеллектуальное развитие работника могут сопровождаться невысоким утилитарно-эгоистическим уровнем отношения. Возможно и обратное,

т. е. положительное отношение к труду может сопровождаться не особенно высоким развитием интеллектуального процесса работы.

Обращение к проблеме развития трудовых отношений приводит к необходимости рассмотрения проблемы *развития трудовой деятельности*, к выявлению условий, при которых трудовая деятельность становится средством развития личности в целом, отношений и способностей в частности. Трудовая деятельность как способ социокультурного воспроизводства человека и бытия социально-профессиональной сферы общества, выполняет функции социального наследия, социальной адаптации и регулирования процессов личностного становления и развития человека.

Сущностным аспектом трудовой деятельности является ее понимание как формы самовыражения, становления человека тем, что заложено в потенции, как завершение природы человека путем развития его возможностей (Аристотель, Спиноза, Фромм и др.). Трудовая деятельность рассматривается чаще всего с позиции ее продуктивности, прикладной значимости. Она, как правило, жестко детерминирована, не свободна, а следовательно, и ограничена по возможностям развития человека [5].

Любая трудовая деятельность предстает перед человеком в форме нормативно одобренного способа деятельности. В процессе освоения профессии человек «распредмечивает» нормативный способ, превращая его в индивидуальный способ деятельности. Потребности человека, его интересы, мировоззрение, убеждения и установки, жизненный опыт, особенности отдельных психических функций являются исходной базой для формирования системы трудовой деятельности.

Антропологическая теория профессиональной компетенции необходима как инструмент, измеритель эффективности профессионального образования. Главные принципы этой теории – ведущая роль мотивации в преобразовании взрослого человека, опора на личный опыт и рефлексия профессиональной деятельности.

Итак, дальнейшее философско-антропологическое осмысление образа человека в процессе профессионального образования может служить некой антропологической матрицей, ориентиром для разработки антропологической дидактики, как способа познания внутреннего и внешнего в человеке, определяющей цели, принципы и технологии профессионального образования взрослых.

Библиографический список

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 190.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 25. Ч. 1. С. 336.
3. Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. Как становятся великими или выдающимися? М.: Изд-во Института психотерапии, 2003.
4. Мясищев В. Н. Психология отношений: Под редакцией А. А. Бодалева. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995.
5. Философско-психологические проблемы развития образования / Под ред. В. В. Давыдова; РАО. М.: ИНТОР, 1994. С. 100.