

На правах рукописи

ПОПОВА Наталья Викторовна

**ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩИЕ ОСНОВЫ МОЛОДЁЖНОЙ
ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ
ПРЕДПРИЯТИИ**

Специальность 09.00.11 – социальная философия

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Челябинск - 2012

Работа выполнена на кафедре философии и культурологии в ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Научный руководитель Гончаров Сергей Захарович, доктор философских наук, профессор ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», заведующий кафедрой философии и культурологии

Официальные оппоненты: Егоров Вадим Владимирович, доктор философских наук, профессор кафедры философии ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», профессор кафедры философии

Кашапов Федор Адеевич, доктор философских наук, доцент, ГБОУ ВПО «Челябинская государственная медицинская академия Минздравсоцразвития России», профессор кафедры социально-гуманитарных наук

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»

Защита состоится 31 мая 2012 г. в 11 часов на заседании объединенного совета по защите докторских и кандидатских диссертаций ДМ 212.296.07 при ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет» по адресу: 454021, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129, конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет».

Автореферат разослан « ___ » апреля 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор философских наук, доцент



Худякова Наталья Леонидовна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Особенности современной социально-экономической реальности требуют от предприятия активного поиска новых резервов для решения задач успешного конкурентоспособного производства. Ставка делается на человеческий капитал – на субъектные качества лиц и коллективов, на мотивацию работников к внедрению инноваций в сфере производства и управления, на духовную солидарность молодежи предприятия в качестве инструмента социального сплочения, нацеленного на решение общих задач.

Существует противоречие между потребностью предприятия в высококвалифицированных кадрах и слабо выраженной государственной молодёжной политикой на промышленных предприятиях, а также недостаточным теоретическим обеспечением этой политики.

Недостаточна теоретическая разработка личностно-развивающих основ молодёжной политики. На промышленные предприятия сегодня приходят молодые люди, сознательный период социализации которых совпал с периодом развития рыночных отношений в России и рыночной психологии. Новое поколение начинает свою трудовую деятельность в обстановке острой кадровой конкуренции.

На промышленных предприятиях существует противоречие между потребностью в создании новых молодёжных организаций и потерей преемственности молодёжной идеологии, инициативности, самостоятельности и самоуправления. Утеряна *общая идея* как основа молодёжной политики.

Степень разработанности проблемы. Интерес в науке к молодёжной тематике возникал в периоды обострения проблем с молодёжью, при этом теоретическое осмысление статуса молодёжи в обществе в большинстве случаев оставалось в стороне, так как общественное мнение было и остаётся приковано к кризису образования, безработице, политическому экстремизму, употреблению наркотиков и сексуальной революции.

В Советском Союзе в 20-е годы прошлого столетия значительное внимание уделялось проблемам труда и молодёжи (И.А. Арямов, А.И. Колодная, В.Е. Смирнов). Следующий всплеск интереса к молодёжи в послереволюционный период относился к 30-м годам. Молодёжь рассматривалась как объект социалистического воспитания. В 60-е годы в центре исследований – конфликт поколений и роль молодёжи в социальных изменениях. В 70-е годы проводились исследования массовых ориентаций в ситуации выбора профессии (школа В.Н. Шубкина). В.Н. Шубкина считают основателем академической школы по исследованию проблем жизненного старта молодёжи и престижа профессии. Нельзя не отметить исследования молодёжных проблем через призму воспро-

изводства социальной структуры советского общества и межпоколенных социальных перемещений Ф.Р. Филиппова. На становление школы исследования путей во взрослую жизнь большое влияние оказал Микк Титма, который делал основной акцент на региональных особенностях жизненного пути поколения в рамках разных национально-территориальных общностей. Социально-психологическое направление в развитии молодёжной проблематики представлено школой В.Т. Лисовского, которая в настоящее время осуществляет разработку комплексной научной программы «Молодёжь России». В 70–90-е годы продолжилось изучение молодёжных проблем как теоретиками (Ю.Р. Вишневский, Ю.Г. Волков, В.И. Добреньков, Э.Ф. Зеер, Ф.Д. Кадария, И.П. Савченко, В.А. Шаповалов, В.Т. Шапко и др.), так и заводскими социологами. За последние 20 лет не опубликована ни одна монография по теме нашего исследования.

За рубежом молодёжная проблематика изучалась в рамках психологии (Ш. Бюлер, Э. Шпрангер), социологии (К. Беднарник, К. Кенистон, А. Козн, К. Мангейм, М. Мид, Е. Сатерленд, Т. Парсонс, А. Холлингхед), философии (А. Камю, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, Г. Шельский, К. Ясперс, и др.).

Существует необходимость изучения проблем молодежи с позиции личностно-развивающих основ молодёжной политики на современных промышленных предприятиях, что имеет самое непосредственное отношение, с одной стороны, к процессу общественного воспроизводства, его типам и механизмам, с другой, - к философским проблемам социального управления.

Объект исследования – молодёжная политика на современном промышленном предприятии.

Предмет исследования – личностно-развивающие основы молодёжной политики на современном промышленном предприятии.

Цель исследования: концептуализировать личностно-развивающие основы молодёжной политики на современном промышленном предприятии.

Реализация цели исследования осуществляется через решение следующих задач:

1. Определить сущность и своеобразие молодёжной политики на современном предприятии.
2. Раскрыть структурные компоненты личностно-развивающих основ молодёжной политики на предприятии.
3. Обосновать необходимость синтеза профессиональной и социальной форм компетентности молодых работников.

Методологические и теоретические основы исследования.

Методология исследования заключается в комплексном применении антропологического, онтологического и аксиологического подходов. Автор руководствовался следующими методологическими положениями: только при *направленной роли человеческого измерения* общественного производства можно ус-

пешно решать острые проблемы; в молодежной политике важно в равной мере учитывать два основных отношения «человек – технология – техника» («человек – профессия») и «человек – социальный институт – человек». Последнее отношение обязывает к использованию деятельностно-коммуникативно-ментального подхода, к выяснению социальной компетентности, креативно-антропологического аспекта молодежной политики.

Теоретическим основанием исследования является направляющая и ведущая роль субъективного фактора в общественном жизненном процессе вообще, в трудовом коллективе, в частности; системная взаимосвязь трудовой деятельности, общения и коллективного сознания субъектов общего дела; интегрирующее значение духовно-нравственной солидарности в трудовом коллективе; универсальные возможности продуктивно-творческих сил общественного человека; креативно-антропологическая сущность субъектности и духовности личности, самодетельности и соревнования; единство профессионального и социального видов содержания в молодежной политике.

В анализе молодежной политики мы исходили из теоретических положений работ таких авторов, как: Ю. Р. Вишнеvский, Ю.Г. Волков, В.И. Добренев, Э.Ф. Зеер, Ф.Д. Кадария, А. Е. Контарь В.Т. Лисовский, Т. В. Новикова, Е. С. Осипова, В.Т. Шапко, Н.И. Шаталова, В.Н. Шубкин, И.В. Цыганкова.

В разработке личноcтно-развивающих основ молодежной политики мы опирались на работы представителей русской философии И.А. Ильина, С.Л. Франка, Н.О. Лосского, а также на работы Ю.П. Андреева, Г.С. Батищева, Ю.М. Бородая, А.П. Ветошкина, С.З. Гончарова, Э.В. Ильенкова, Э.Ф. Зеера, В.М. Князева, К.П. Стожко, Н.Л. Худяковой, Л.Н. Шабатура и др.

В решении поставленных задач использованы следующие методы:

1. Диалектический метод как общая методологическая основа диссертации, который позволил раскрыть личноcтно-развивающую основу молодежной политики на промышленном предприятии в ее противоречивости и целостности.

2. Метод структурно-функционального анализа, предполагающий рассмотрение личноcтно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии с выделением структурных составляющих и их роли относительно друг друга.

3. Единство исторического и логического, позволяющее выявить закономерность развития личности молодого работника в современных условиях с учетом преемственности социокультурного отечественного опыта.

4. Метод сравнительного анализа результатов социологических опросов молодых рабочих и молодых специалистов.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут быть использованы при конкретизации фи-

лософско-антропологической проблематики, связанной с исследованием личностно-развивающих основ молодежной политики на промышленном предприятии; в разработке и внедрении социальных технологий и научно обоснованных рекомендаций по реализации молодежной политики, в первую очередь, на частных предприятиях; в преподавании социальной философии, социологии, социальной психологии в вузах.

Научная новизна представлена следующими результатами:

1. Уточнены цель, задачи, содержание и направления молодежной политики на современном промышленном предприятии.

2. На основе социально-философского анализа разработана концепция личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии.

3. Определены структурные компоненты личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии.

4. Обоснована необходимость синтеза социальной и профессиональной компетентности при подготовке кадров в профессиональных образовательных учреждениях.

Положения, выносимые на защиту.

1. Молодежная политика на промышленном предприятии определяется нами как система управления, подходов, последовательных действий, направленных на поддержку работающей молодежи в профессиональном саморазвитии и решение социальных проблем.

2. Задачи молодежной политики на промышленных предприятиях заключаются в создании правовых, социально-экономических условий реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации молодежи в общественной и профессиональной деятельности. Комплексная реализация задач молодежной политики на промышленном предприятии требует определения единой ценностной основы, задающей общую направленность деятельности коллектива. В качестве таковой наиболее эффективной выступает система ценностей, отражающая условия, значимые для личностного развития молодых работников на промышленном предприятии.

3. Личностно-развивающие основы молодежной политики на промышленном предприятии образует система ценностей, создающая вектор деятельности работников предприятия, направленной на поддержку работающей молодежи в личностном и профессиональном саморазвитии, а также предпосылки успешной деятельности, общения и мышления молодых людей в системе социальных институтов, отношений и норм.

4. Структурными компонентами личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии выступают

следующие ценностные ориентации, определяющие цели и содержание управления, основные подходы к ее организации: субъектность молодого работника, духовно-нравственные основы творческого потенциала молодежи, продуктивно-творческой силы индивидуальности, соревнования, профессиональная и социальная компетентность работающей молодежи.

5. Субъектность есть такая социокультурная форма социальной активности, которая характеризует личности и коллективы в аспектах: их способности к самоопределению, самодеятельности и самоорганизации, самоуправлению и нормотворчеству; реальных полномочий в реализации общественно значимых потребностей, интересов и целей; реальной власти над природными, психическими и социальными стихийными силами. Субъектность есть социокультурная «несущая конструкция», благодаря которой личность не теряет себя в предмете и социуме, но созидательно обновляет содержание своей деятельности, общения и мышления в актах самодеятельности и в процессах общего, коллективного дела.

6. Субъектность молодых работников на промышленном предприятии представлена в следующих организационных формах: молодежные общественные организации, активы молодёжи на предприятии, молодежные комиссии профсоюзных комитетов, советы предприятий по работе с молодежью, советы молодых специалистов. Нами проведен анализ указанных организационных форм, которые весьма дифференцированы на промышленных предприятиях.

7. Духовно-нравственные основы творческого потенциала молодежи образуют целостный духовный акт, дарующий полноту миропонимания и переживания, и нравственность как неотъемлемый компонент духовности личности, которая представлена как конкретное основание ответственности, добросовестного труда и креативных практик в молодежной среде. Возвышение *сознания* работающей молодежи до *духовно-нравственного* уровня является предпосылкой солидарности коллектива, настроая на достижение целей и проблем общего дела, личной ответственности, добросовестного высокопроизводительного труда, взаимной поддержки и помощи.

8. Продуктивно-творческие силы индивидуальности молодых рабочих, специалистов и руководителей, складываются в продуктивно-творческий потенциал промышленного предприятия, становление и развитие которого осуществляется путем профессионального отбора, формирования резерва кадров, управления карьерным ростом, повышения квалификации.

9. Соревнование выступает как ничем не заменимый фактор развития субъектных, духовных, нравственных и профессиональных качеств молодых людей на предприятии. Соревнование создает следующие предпосылки личного развития молодежи: самоизмерение социальности через состязательность лиц; пробуждение всех скрытых резервов и возможностей.

10. Профессиональная и социальная виды компетентности являются итоговым результатом развития работника. Эти формы компетентности обусловлены двояким отношением: «человек – технология – техника» и «человек – социальный институт – человек». Профессиональная компетентность – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для осуществления профессиональной деятельности, связанной с принятием решений. Социальная компетентность является интегративным социальным качеством личности, включающим в свой состав конкретное социальное знание как руководство к действию, субъектную способность к самоопределению, самоуправлению и нормотворчеству в реализации общественно важных интересов и целей; умение осуществлять социальные технологии в системе социальных институтов, отношений и норм согласно должному уровню культуры, нравственности и права.

Апробация исследования. Основные результаты диссертационного исследования изложены в 22 публикациях, в том числе 1 монографии, 2 статьях в журналах, аккредитованных ВАК; представлены в докладах на научно-практических конференциях: 4 международных – «Машины. Люди. Ценности» (Курган, 2006); «Социально-экономическое развитие России в XXI веке» (Пенза, 2006); «Глобализм и гуманизм: Международный день философии ЮНЕСКО в Кузбассе–2007» (Кемерово, 2007) и др.; 8 всероссийских – «Социальные проблемы регионов: пути их решения» (Пенза, 2006); Вторые Лойфмановские чтения «Универсалии культуры» (Екатеринбург, 2006); «Ценностные и социокультурные основы воспитания духовности и субъектности личности» (Екатеринбург, 2008); III Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: пути взаимодействия» (Москва, 2008) и др.; 5 региональных научных конференциях.

На основе результатов диссертационного исследования автором разработаны методические рекомендации, программа «Молодежь» и социальные технологии по работе с молодежью, которые успешно реализуются в ОАО «Синарский трубный завод».

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка, включающего 277 наименований. Объем работы составляет 168 страниц без библиографического списка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертации, излагается степень её разработанности, формулируются цель и задачи исследования, теоретико-методологические основания работы, положения, выносимые на защиту, и их научная новизна, научно-практическая значимость диссертации.

Первая глава «**СУЩНОСТЬ И СВОЕОБРАЗИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**» посвящена обсуждению и анализу концептуальных предпосылок личностно-развивающих основ молодежной политики на предприятии, в том числе особенностей работающей молодежи как социально-демографической группы; определению понятия государственной молодежной политики и молодежной политики на промышленном предприятии, ее целей, задач, направлений и форм реализации.

В параграфе 1.1. «*Особенности молодёжи, работающей на промышленном предприятии*» дается определение молодежи как большой общественной группы, имеющей специфические социальные и психологические качества, наличие которых определяется как возрастными особенностями, так и тем, что социально-экономическое и социокультурное положение, духовный мир молодежи находятся в становлении.

Обобщены подходы к понятию «молодежь», выделены ее *основные* признаки: принадлежность к отдельной социально-демографической группе; возрастные границы; определенные социальные статус и роль; особенности психофизического развития; специфика жизнедеятельности, связанная с процессами социализации и самоопределения. Дан социальный портрет молодежи, раскрыты исследуемые проблемы: сокращение численности молодых людей и старение населения, снижение роли молодежи как трудового ресурса общества; ухудшение состояния здоровья; молодежная безработица; падение социальной ценности труда и престижа важных для общества профессий; кризис ценностного самоопределения молодежи.

Раскрыты *особенности молодёжи, работающей на промышленном предприятии*: неоднородность по возрастным, стажевым и категорийным группам; невысокая степень влияния на действительность; активность в жизненно важных сферах (семья, работа, учеба) и равнодушие к общественной деятельности; нежелание связать свою будущую деятельность с предприятием.

Основными проблемами молодых рабочих являются недостаточное развитие технического мышления; низкий уровень развития оперативной памяти; низкий уровень выносливости и недостаточный уровень работоспособности.

Для молодых специалистов одним из наиболее привлекательных факторов трудовой деятельности является *наличие перспектив профессионального и личностного роста*. Они обладают достаточным личностным и творческим потенциалом для дальнейшего профессионального развития; самооценка таких качеств, как активность, мобильность, предприимчивость, творчество, самоопределение, самоорганизация и др., *очень высокая*. Основными стимулами к эффективному выполнению своих трудовых обязанностей у них – *деньги и карьера*. Основными проблемами молодых специалистов являются: недостаточное развитие практических навыков работы на производстве; отсутствие эффектив-

ной программы, направленной на саморазвитие личности специалиста; недостаточное привлечение молодых специалистов к научной и общественной деятельности; недостаточная возможность карьерного и профессионального роста.

Молодые руководители (большинство из них) в достаточной степени *ответственны и дисциплинированы*, умеют контролировать свои эмоции и поведение, проявлять организованность, довольно радикальны, инициативны, способны воспринимать новое и справляться со стрессовыми ситуациями.

Изложены ключевые квалификации выпускников вузов инженерных специальностей, востребованных предприятиями.

Результаты исследований позволили сделать выводы о формировании и реализации молодежной политики на предприятии. Администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно ролевого поведения, исполнения производственных функций в соответствии с должностными обязанностями. При этом недооценивается креативная значимость отношений в системе «человек – человек». На практике это затрудняет поиск резервов, стимулов и мотивов социокультурного характера, т.е. актуализацию человеческого капитала, духовной солидарности как инструмента сплочения трудового коллектива в решении общих задач; развертывание инициативы, самостоятельности, самоорганизации и самоуправления – субъектных качеств, которые служат личностной основой реализации инновационных процессов во всех сферах жизни предприятия: технико-технологической, экономической, управленческой и социальной. Учет проблем молодежи на современном промышленном предприятии является необходимой предпосылкой эффективной молодежной политики.

В параграфе 1.2. *«Понятие государственной молодежной политики и молодежной политики на предприятии»* дан обзор зарубежного опыта решения молодежных проблем, а также опыта ГМП в России, вскрываются проблемы и недостающие звенья в этой политике.

Под государственной молодежной политикой понимается деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив.

В настоящее время на государственном уровне отсутствует как закон о молодежи, так и другие нормативные акты, определяющие положение, права, роль и статус работающей молодежи, в том числе на промышленном предприятии.

Среди проблем молодежной политики на уровне местного самоуправления следует отметить узковедомственный и отраслевой подходы в работе с молодежью; информационную недостаточность в освещении федеральных и региональных проектов и программ социальной работы с молодежью в субъектах

РФ; разобщенность и отсутствие общих подходов, нескоординированность деятельности различных структур по работе с молодежью; отсутствие государственной системы воспитания, социального становления молодежи, государственных и муниципальных социальных нормативов и стандартов социальной поддержки молодежи; недостаточность или полное отсутствие материально-технической базы органов по делам молодежи.

Молодежная политика на промышленном предприятии определяется диссертантом как система управления, направленная на поддержку молодежи в ее профессиональном саморазвитии и на решение ее социальных проблем. Формулируются принципы реализации молодежной политики на предприятии: ответственность, преемственность, приоритетность, участие и др. Делается вывод о том, что ГМП реализуется в той или иной мере на всех уровнях государственной власти и управления, а также на уровне конкретных предприятий и организаций.

В параграфе 1.3. **«Цели, задачи, основные направления и формы реализации молодежной политики на предприятии»** анализируются содержание и направления, формы и виды работы с молодежью, взаимодействие администрации и профсоюзного комитета с молодежью.

Определена цель молодежной политики на промышленных предприятиях, которой является развитие личностного, профессионального и гражданского потенциала молодых работников, которые в будущем составят кадровую основу предприятия. Поскольку молодежная политика осуществляется в целях закрепления молодежи и обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, совершенствования преемственности поколений и достижения производственных целей, то вышеуказанная нами цель имеет тесную связь с экономической безопасностью предприятия.

Обоснованы *главные задачи молодежной политики* на промышленных предприятиях: создание правовых, социально-экономических условий для реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия молодежи в общественной и профессиональной деятельности; профессиональное воспитание и образование, адаптация молодежи на производстве, создание условий для полноценной профессиональной самореализации; обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решение жилищных проблем; содействие реализации общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежных организаций, инновационного потенциала молодежи; создание условий для более полного включения работающей молодежи в политическую, социально-экономическую и культурную жизнь общества, в том числе средствами современных информационных технологий; расширение возможностей молодого че-

ловека в выборе своего профессионального пути; содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи.

Диссертантом проведен анализ содержания и приоритетных направлений молодежной политики на промышленных предприятиях и в организациях Свердловской области. Для решения проблем молодежи, работающей на промышленных предприятиях, определены следующие *основные направления*: деятельность по включению в коллективный договор пунктов, защищающих интересы молодежи предприятия или организации; создание условий для быстрой адаптации молодых рабочих и специалистов, их профессионального роста; привлечение на предприятия профессионально подготовленной молодежи; вовлечение молодежи в реализацию программ, связанных с научно-техническим творчеством, снижением затрат при выпуске продукции, энергосбережением и т.п.; обеспечение социальных гарантий; создание условий для повышения образовательного уровня; улучшение жилищно-бытовых условий работающей молодежи; гражданско-патриотическое воспитание; поддержка молодых семей; формирование здорового образа жизни; организация и проведение культурно-воспитательных мероприятий. Исследованы жизненные ценности молодых работников современного промышленного предприятия как необходимая предпосылка реализации молодежной политики.

Молодежная политика на промышленном предприятии, ее правовое и финансовое обеспечение, как правило, определяются Коллективным договором, заключаемым работодателем и профсоюзом. Декларирование же самой молодежной политики возможно в отдельной социальной программе «Молодежь».

Приводится анализ опыта реализации молодежной политики на предприятиях России, а также Горно-металлургического профсоюза России, вскрываются проблемы старения коллективов, отсутствия кадрового резерва, условий для социальной защищенности молодежи, снижения ее социальной активности, отсутствие структур, обеспечивающих реализацию молодежных программ на предприятиях. Нами делается вывод о целесообразности осуществления четко выраженной, обеспеченной финансовыми и человеческими ресурсами молодежной политики на предприятии.

Молодежная политика на различных предприятиях содержит при многообразии форм существенные общие черты, которые рассмотрены на примере Программы «Молодежь» Открытого акционерного общества «Синарский трубный завод».

Целью этой программы является совершенствование работы с молодежью в соответствии с текущими и перспективными задачами кадровой политики. Задачи программы: управление процессом адаптации вновь принятых рабочих; закрепление молодежи на предприятии и управление карьерным ростом

молодых специалистов; организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности; формирование среди молодежи здорового образа жизни; укрепление трудовой дисциплины.

Анализ целей, задач, содержания и направлений, а также форм реализации молодежной политики на предприятии позволяет сделать вывод о необходимости проведения теоретического исследования личностно-развивающих основ молодежной политики.

Глава вторая «**СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩИХ ОСНОВ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**» посвящена теоретическому определению *субъектности* как личностной основы социальной активности молодого работника, анализу *духовно-нравственных основ* развития творческого потенциала молодежи, а также личностно-развивающей природе *соревнования* и значимости *социальной компетентности* работающей молодежи. Выделенные нами факторы составляют *структурные компоненты* личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии согласно обобщению наиболее *эффективных* компонентов в практической реализации молодежной политики среди работающей молодежи.

В параграфе 2.1. «*Субъектность как личностная основа социальной активности молодого работника на предприятии*» на основе деятельностно-коммуникативно-ментального подхода проводится анализ понятия о человеке как субъекте деятельности и общения, системы мотивов и ценностных ориентаций, выясняются мотивационные, целевые и инструментальные аспекты.

Субъектность человека связана со способностью превращать собственную жизнедеятельность в предмет преобразования, самостоятельно ставить цели, планировать способы действий, контролировать их и управлять ими, реализовывать цели, оценивать результаты, нести личную ответственность.

Становление субъекта есть процесс освоения индивидом основных структурных компонентов деятельности и общения, смысла, цели, задач, способов преобразования реальности. Становление субъекта деятельности неразрывно связано со становлением человека как субъекта общения и мышления. Субъектность есть высший уровень субъективности человека.

Субъектность есть такая форма социальной активности, которая характеризует личности и коллективы в аспектах:

- их способности к самоопределению, самодеятельности, самоорганизации, самоуправлению и нормотворчеству;
- реальных полномочий в реализации общественно значимых потребностей, интересов и целей;
- реальной власти над природными, психическими и социальными стихийными силами.

Рассмотрены субъекты молодежной политики на предприятии и организационные формы их деятельности. Для темы исследования принципиально важными являются мотивационный и аксиологический аспекты субъектности, ибо *ценности* сообщают социальную направленность *целеполаганию*, личностной *идентичности* и *поведению, образу жизни и жизненному пути*.

На основе проведенного анализа делается вывод о том, что субъектные качества личности могут осуществляться как конструктивно, так и деструктивно, особенно молодыми людьми, находящимися на стадии личностного становления. Поэтому необходим анализ духовно-нравственных основ реализации творческого потенциала молодежи, *ценностного* вектора молодежной политики.

В параграфе 2.2. *«Духовно-нравственные основы реализации продуктивно-творческого потенциала молодёжи»* отражена актуальность рассматриваемых качеств для работающей молодежи. Руководители многих промышленных предприятий поощряют в своих работниках не только такие качества, как добросовестность и ответственность, но и социальную активность, мобильность, предприимчивость, инициативность, творческий подход к своей работе. Особенно это касается молодых работников. Эти необходимые качества следует последовательно и целенаправленно воспитывать, уделяя первоочередное внимание именно духовно-нравственному воспитанию как основе роста продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи.

Автор анализирует духовность и нравственность, опираясь на работы Ю.М. Бородая, С.З. Гончарова, О.Г. Дробницкого, И.А. Ильина, Н.Л.Худяковой и др. в частности на определение духовности как *«многообразных проявлений воли к совершенству»*. Под *совершенством* понимается содержание, которое гармонично соединяет в себе истинное, доброе и прекрасное.

Отмечаются три *главные особенности духовного уровня* самосознания личности в отличие от ее *душевного* уровня:

- *гносеологический* аспект – восхождение самосознания от *частных* значений до *всеобщих значений* общественного самосознания, представленных в науке, нравственности, правосознании, искусстве, что позволяет личности оценивать себя и других единой мерой общего дела;

- *аксиологический* аспект – избрание личностью таких ценностей, которые хороши не только *относительно нее*, но и сами по себе, являются *истинными, добрыми и прекрасными и поэтому – совершенными, достойными всеобщего признания из-за их объективного качества*;

- *креативно-психологический* аспект – соединение главных продуктивно-творческих сил индивидуальности в *единство*, таких как теоретическое мышление, постигающее *объективную истину*; воля,

ориентированная на творение *добра*, а не зла; продуктивное воображение и эстетическое созерцание, схватывающие *красоту, прекрасное*; вера, устремленная на *сверхиндивидуальные и высшие ценности*; совесть, оценивающая помыслы и дела с позиций *должного*; любящее сердце, которое, по выражению И.А. Ильина, учит нас увидеть лучшее, избрать его и жить им.

Любовь есть субъективно верный акт приятия объективно лучших содержаний и направляет мышление, волю, чувства на достойный предмет. Синтез таких сил рождает *целостный* субъективный акт, дарующий полноту понимания и переживания, свободную от односторонних крайностей.

Вне духовной стадии человек сомнителен и как гражданин, и как специалист. Ибо то и другое предполагает за личностью умение возвышаться в своем самосознании до всеобщих значений, до интересов и целей общего дела коллектива. Далее дух рассматривается как высшее выражение *социальности* в человеке и как основа его *душевного здоровья*.

Диссертант полагает, вслед за И. Кантом и Ю.М. Бородаем, что нравственность есть не одна из форм ценностного освоения мира человеком наряду с другими формами, а генетически исходная социальная связь вообще, адекватное бытие человеческого отношения. Нравственность – это «пропуск» в человеческую общность, и без нее социализация может порождать технологически вышколенных индивидов, социально опасных в силу нравственной слепоты. Разложение нравственных структур самосознания ведет к деградации лиц и коллективов во всех главных сферах их жизнедеятельности. Раскрыта взаимосвязь духовности и нравственности, с одной стороны, и развития продуктивно-творческого потенциала молодых работников в ходе реализации программы «Молодежь», с другой.

Проводится анализ последствий кризиса духовности и системы воспитания и делается вывод о необходимости целенаправленного духовно-нравственного воспитания молодежи, утверждения ценностных основ молодежной политики.

В параграфе 2.3. *«Личностно-развивающая природа соревнования»* анализируются научные источники и практика проведения соревнования на промышленном предприятии; выясняются креативно-антропологический и социально-психологические аспекты соревнования. Такой подход продиктован тем, что в последние десятилетия недооценивались как личностно-развивающая природа соревнования, так и его роль в развитии предприятий, их коллективов, а вследствие этого отсутствуют современные исследования в социально-гуманитарных науках. В изложении процессов соревнования мы исходили из конкретно разработанных положений Н.Л. Худяковой о ценностях, их иерархии, ценностных ориентациях, ценностных основах отношений и о мотивах поведения.

Соревнование – форма деятельности и общения, в рамках которой участвующие стремятся превзойти друг друга в мастерстве, в искусстве. Это – метод мобилизации творческой активности личности в общем деле. Конкуренция же есть соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ. Соревнование – абсолютная форма деятельности и общения человека, которая побуждает его к интенсивной самореализации. Глубинным побудителем самореализации личности является потребность утвердить себя в сознании других людей достойным образом, т.е. быть *признанным*. Эта потребность является значимой для большинства, отсюда и возникает сущностное противоречие, основанное на борьбе за общественное признание своей социальной значимости.

Через соревнование возможно развитие творческого потенциала личности. Соревнование – неизбежный элемент общения, так как человек – существо общественное. И мерой для оценки одного человека может быть только другой человек. В соревновании люди практически сравнивают себя по своим умениям. Оно пронизывает все виды общения – профессиональные и непрофессиональные, экономические и политические. Поэтому *рейтинги* утвердились не только в спорте, но и в иных областях.

Выделяются индивидуальное, парное, коллективное соревнование; соревнования экономические, спортивные и др.; конкурсы творческие, профессиональные. Личностно-развивающий аспект соревнования связан с мотивацией и стимулированием как с факторами эффективности.

Анализ системы организации соревнования на предприятии в рамках молодежной политики позволяет сделать вывод о том, что личностно-развивающая основа соревнования дает молодым работникам возможности совершенствования мастерства; профессионального роста (присвоение разряда, категории); реализации своего потенциала; самоутверждения (через повышение своего статуса – присвоение звания, информация в СМИ и т.д.); повышения мотивации через материальное и моральное поощрение; повышения престижа профессии в конкурсах профессионального мастерства; развития деловых и личностных качеств, навыков публичного выступления, настойчивости и целеустремленности. Процессы соревнования способствуют улучшению *профессионального отбора, формирования резерва кадров, управления карьерным ростом, повышения квалификации* как действенных форм развития продуктивно-творческих сил молодых рабочих, специалистов и руководителей.

Далее определяется значимость социальной компетентности работающей молодежи и обосновывается необходимость синтеза данной компетентности с профессиональной компетентностью.

Вопрос о социальной компетентности следует из отношения «человек – социальный институт – человек».

Социальная компетентность (раньше под ней интуитивно подразумевалась «социальная зрелость») есть интегративное социальное качество личности, включающее в свое содержание конкретное социальное знание как руководство к действию, субъектную способность к самоопределению, самоуправлению и нормотворчеству; умение осуществлять социальные технологии в системе социальных отношений, институтов и норм согласно должному уровню культуры, нравственности и права.

Социальная компетентность есть операционально оформленная *социальная методология личности в сфере ценностей и знаний, антропологии и социологии.*

В содержании социальной компетентности определены ее главные компоненты; индивидуально-личностный, социальный, жизненно-фуртурологический уровни; ее критерии и показатели.

Главным показателем социальной компетентности является социальная синергия: умение человека согласовывать личные интересы с общественными, корпоративные – с государственными, кооперировать личные усилия с усилиями других людей, умение работать в коллективе, сотрудничать.

В подготовке молодых кадров в высших профессиональных образовательных учреждениях целесообразно соединить два равноценных компонента – *гуманитарно-социальный и профессиональный, ценностный и технологический и тем самым преодолеть* фабрично-заводской стереотип сужения личности работника до «рабочей силы». За такой синтез выскажется и современный работодатель.

Результатом такой подготовки является специалист, обладающий *социальной и профессиональной видами компетентности.*

Единство этих двух видов позволяет личности успешно овладевать личностно-развивающими, социальными и профессиональными технологиями, быть самоопределяемой в системе социальных норм, отношений и институтов, социально мобильной, открытой к переподготовке и усвоению инноваций гуманитарно-социального и профессионального характера.

Синтез двух видов компетентности – таков императив подготовки кадров и в вузе, и на предприятии.

В Заключении обобщаются результаты диссертационного исследования, определяются направления дальнейшей разработки темы.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях:

***Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК
Министерства образования и науки РФ***

1. *Попова, Н. В.* Личностно-развивающие основы реализации молодёжной политики на современном предприятии [Текст] / Н. В. Попова // Вест-

ник Челябинского государственного университета. 2010. № 31. Философия. Социология. Культурология. – Вып. 19. С.156–166. (0,65 п. л.)

2. *Попова, Н. В.* Общечеловеческое и национальное в культурепотенциал духовной солидарности [Текст] / Н. В. Попова, С. З. Гончаров // Этносоциум и межнациональная культура. 2009. №1 (17). С. 131–137.(0,44/0,2 п. л.)

Монография

3. *Попова, Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии [Текст] / Н. В. Попова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2008. – 400 с. (25 п.л.)

Другие публикации

4. *Попова, Н. В.* Креативность принципа субъектности в философии [Текст] / Н. В. Попова, С. З. Гончаров // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук / Ин-т философии и права УрО РАН. 2008. – Вып. 8. – Екатеринбург, 2008. – С.180–197, (1,1/0,6 п. л.)

5. *Попова, Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / Н. В. Попова // Социология и общество: пути взаимодействия: материалы III Всероссийского социологического конгресса (21–24 октября 2008). – М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM): цв. ; открытка (1 л.) – Загл. с экрана. – Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 20x14 см. (0,13 п.л.)

6. *Попова, Н. В.* Мотивация и соревнование как акмеологические факторы воспитания молодого работника [Текст] / Н. Попова // Ценностные и социокультурные основы воспитания духовности и субъектности личности. Сборник научных статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции. (10–11 дек. 2008 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2008. – С. 517–534. (1 п.л.)

7. *Попова, Н. В.* Молодежная политика на современном промышленном предприятии в аспекте идентичности личности молодого работника [Текст] / Н. В. Попова // Воспитание духовности: ценностные основы идентичности личности: материалы Всероссийской научно-практической конференции. (19–20 дек. 2007 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2007. – С. 376–385. (0,51 п.л.)

8. *Попова, Н. В.* Взаимосвязь духовности, нравственности и гуманизма с развитием продуктивно-творческого потенциала молодых работников промышленного предприятия [Текст] / Н. В. Попова // Воля к диалогу: проблемы современного гуманизма: материалы Международной научной конференции, посвященной памяти профессора В. Д. Жукоцкого / отв. ред. З. Р. Жукоцкая, Е. С. Борзов. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2007. – С. 224–230. (0,38 п.л.)

9. *Попова, Н. В.* Здоровье и здоровый образ жизни как ценности молодых работников промышленного предприятия [Текст] / Н. В. Попова // Глобализм и гуманизм. Международный день философии ЮНЕСКО в Кузбассе–2007. Сб. науч. ст. по материалам Международной конференции. (15 ноября 2007 г., Кузбасс) / науч. ред. В. И. Красиков. – Кемерово: ООО «ИНТ», 2007. С. 117–118. (0,14 п.л.)

10. *Попова, Н. В.* Ценностные основы профессиональной идентичности и карьерные ориентации молодого специалиста на современном промышленном предприятии [Текст] / Н. В. Попова // Воспитание духовности: ценностные основы идентичности личности: материалы Всероссийской научно-практической конференции. (19–20 декабря 2007 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2007. – С. 361–368. (0,44 п.л.)

11. *Попова, Н. В.* Корпоративная культура промышленного предприятия, её влияние на развитие продуктивно-творческого потенциала молодых работников [Текст] / Н. В. Попова // Конструкты и пространства культуры XXI века: Международ. сб. науч. ст.: В 3 ч. Ч. II. Морфология культуры / науч. ред. М. В. Малошик. – Улан–Удэ: Изд-во ФГОУ ВПО ВСГАКИ, 2007. С. 148–154. (0,38 п.л.)

12. *Попова, Н. В.* Исследование жизненных ценностей молодых работников современного промышленного предприятия как необходимая предпосылка реализации молодёжной политики [Текст] / Н. В. Попова // Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: материалы межрегиональной научно-практической конференции (28–29 ноября 2005 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – С. 298–302. (0,2 п.л.)

13. *Попова, Н. В.* Духовно-нравственные основы развития продуктивно-творческого потенциала работающей молодёжи [Текст] / Н. В. Попова // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: материалы межрегиональной научно-практической конференции (19–20 декабря 2006 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – С. 237–243. (0,38 п.л.)

14. *Попова, Н.В.* Нравственность – исходная универсалия культуры [Текст] / Н. В. Попова, С. З. Гончаров // Вторые Лойфмановские чтения: универсалии культуры: материалы Всероссийской научной конференции (19–20 декабря 2006 г., Екатеринбург). – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2006. – С. 297–302. (0,31/0,15 п.л.)

15. *Попова, Н. В.* О субъекте инновационного стиля жизни [Текст] / Н. В. Попова, С. З. Гончаров // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: материалы межрегиональной научно-практической конференции (19–20 дек. 2006 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – С. 64–78. (0,94/0,5 п. л.)

16. *Попова, Н. В.* Какие качества молодых специалистов нужны на современном промышленном предприятии? [Текст] / Н. В. Попова // Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-практической конференции (28–29 ноября 2005 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006 – С. 313–316. (0,16 п.л.)

17. *Попова, Н. В.* Креативность соревнования в развитии субъектных качеств молодых работников современного промышленного предприятия [Текст] / Н. В. Попова // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: материалы межрегиональной научно-практической конференции (19–20 декабря 2006 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – С. 243–251. (0,2 п.л.)

18. *Попова, Н. В.* Обучение и профессиональная подготовка молодых работников на промышленном предприятии [Текст] / Н. Попова // Российское образование в XXI веке: Проблемы и перспективы: сб. ст. II Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: АНОО «Приволжский Дом знаний», 2006. – С. 94–96. (0,13 п.л.)

19. *Попова, Н. В.* Резервы совершенствования профессиональной подготовки квалифицированных специалистов для современного промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Н. В. Попова // Актуальные проблемы профессионального образования и карьера специалиста: материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции. – Оренбург–Бузулук: БГТИ (филиал) ГОУ ОГУ, ИПК ГОУ ОГУ, 2006. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM): цв.; открытка (1 л.) – Загл. с экрана. – Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 20x14 см. (0,15 п.л.)

20. *Попова, Н. В.* Сравнительный анализ моральной нормативности различных категорий рабочих на современном промышленном предприятии [Текст] / Н. В. Попова // Машины. Люди. Ценности: материалы Международной междисциплинарной научной конференции, посвящённой 85-летию со дня рождения проф. С. М. Шалютина (20–21 апреля 2006 г., Курган). – Курган: Изд-во Курган. гос. ун-та, 2006. – С. 151–152. (0,12 п.л.)

21. *Попова, Н. В.* Становление ценностных ориентаций и норм молодых работников в процессе адаптации в трудовом коллективе [Текст] / Н. В. Попова // Социальные проблемы регионов. Пути их решения: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: НОУ «Приволжский Дом знаний», 2006. – С. 104–106. (0,13 п.л.)

22. *Попова, Н. В.* Формы и мотивационные программы закрепления выпускников вузов на современном промышленном предприятии [Текст] / Н. В. Попова // Образование в Уральском регионе: научные основы развития: тез. докл. IV научно-практической конференции (20–21 февраля 2006 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – С. 224–229. (0,3 п.л.)

ПОПОВА Наталья Викторовна

**ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩИЕ ОСНОВЫ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ
НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Подписано в печать 25.04.2012 г. Формат 60x84/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Усл. печ. л.: 1,395.
Тираж 150 экз. Заказ № 987

Отпечатано в ГУП СО «Каменск-Уральская типография»
623400, Свердловская область,
г. Каменск-Уральский, ул. Ленина, 3
Тел. +7 (3439) 32-42-72

