

Верхотурова Юлия Анатольевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологий социальной работы, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; e-mail: yula15118@mail.ru.

Четаев Сергей Владимирович,

мастер, АО Опытное конструкторское бюро «Новатор», 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 18; e-mail: chetaev@yandex.ru.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ПРОДУКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: самореализация; профессиональная самореализация; высококвалифицированный рабочий; подготовка рабочих.

АННОТАЦИЯ. На современных промышленных предприятиях остро ощущается потребность в высококвалифицированных рабочих. Чтобы преодолеть данную проблему, необходимо создать условия, способствующие продуктивной профессиональной самореализации личности.

Нами установлено, что высококвалифицированные рабочие являются субъектами профессиональной самореализации. Помимо соответствующего образования и наличия опыта практической деятельности им присущи креативность и независимость в суждениях, мобильность, самостоятельность, самоэффективность и гибкость в профессиональной деятельности, творческий подход к делу, стремление к совершенствованию, способность к рефлексии, личная заинтересованность в профессиональном росте и результатах труда.

Анализ литературы в сочетании с изучением опыта практической деятельности подразделений опытного производства оборонных предприятий позволил выделить и охарактеризовать следующие организационные условия: создание гибкой системы стимулирования труда, развитие техники и технологии, отвечающей современным потребностям экономики, становление корпоративных отношений в коллективе, позиционирование заслуг работника, его достижений, обеспечение карьерного роста, предоставление возможности свободного выбора действий и решений.

Чтобы в полной мере реализовать возможности карьерного роста высококвалифицированных рабочих в подразделениях опытного производства, авторами статьи предложено вовлечь их в процесс подготовки новых кадров.

Verkhoturova Yulia Anatolievna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Social Work Technologies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

Chetayev Sergey Vladimirovich,

Foreman, JSC «OKB Novator»; Ekaterinburg, Russia.

ORGANIZATIONAL CONDITIONS FOR PRODUCTIVE PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF HIGHLY SKILLED WORKERS

KEY WORDS: self-realization, professional self-realization, highly skilled worker, workers' training.

ABSTRACT. There is an urgent need of highly skilled workers at modern industrial enterprises. It is necessary to create the conditions for a productive professional self-realization of a person in order to solve this problem.

The authors found that highly skilled workers are subjects of professional self-realization. In addition to appropriate education and experience, they possess creativity and independence of judgment, mobility, autonomy, self-efficacy and flexibility in professional activities, display a creative approach to their work, strive for improvement, and show capacity of reflection, personal interest in professional progress and performance.

The analysis of the literature in combination with the study of practical experience of several units on defense production enterprises enabled the authors to single out and characterize the following organizational conditions: creation of a flexible system of incentives, development of equipment and technology that meets the current needs of economy, development of corporate relations at the enterprise, positioning of the merits of the employee and his achievements, ensuring successful career and the possibility of free choice of actions and decisions.

The authors propose to involve highly skilled workers in the process of training new personnel in order to make their career opportunities realized.

Современные предприятия, изготавливающие высококачественную, высокотехнологичную продукцию испытывают острую потребность в высококвалифицированных рабочих, что подтверждается на самом высоком уровне.

В ближайшие пять лет в соответствии с Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» численность высококвалифицированных рабочих должна последовательно увеличиваться и составить к 2020 году не

менее трети от числа квалифицированных работников [1]. Решение данной задачи сопряжено со значительными трудностями, так как по статистике в нашей стране осталось менее 5% высококвалифицированных рабочих, более 20% из них выполняет работу ниже своего уровня квалификации [11, 16].

Одна из наиболее значимых причин, вызвавших отток высококвалифицированных рабочих с промышленных предприятий, связана с профессиональной неудовлетворенностью кадров. Рабочие, которые длительное время работали на высокотехнологичном оборудовании, имели высокую квалификацию и приобрели знания, опыт, собственные наработки при изготовлении наиболее сложных или опытных образцов, не могли в полной мере реализовать свои возможности. В связи с этим выявление организационных условий, способствующих профессиональной самореализации высококвалифицированных рабочих представляется достаточно актуальным.

Понятие «профессиональная самореализация» достаточно широко используется в научной и научно-публицистической литературе и раскрывается в совокупности с родовым по отношению к нему понятием «самореализация». Основы самореализации личности изучали В. Франкл, Л. А. Анцыферова, А. Н. Леонтьев, Д. А. Леонтьев, И. Ф. Исаев, В. И. Слободчиков и др. Самореализация большинством исследователей рассматривается в качестве положительного явления и определяется как реализация человеком своих возможностей.

По мнению А. А. Коростелевой, самореализация личности представляет собой осуществление ее возможностей посредством собственных усилий, деятельности, содеятельности, сотворчества [8].

По мнению В. В. Байлука, самореализация человека возможна при условии свободы деятельности. «В основе этой свободы лежит естественное право каждого человека на выбор своей жизненной траектории, право самому определять те потребности, которые он хочет удовлетворять, и самому находить способы их удовлетворения, т. е. самореализация – это стремление человека удовлетворять желаемые потребности желаемыми способами. Самореализоваться – значит исходить из своей самости, самостоятельно принимать в своей жизни решения, а самость – это способность человека осознанно относиться к себе в силу объективно задаваемой субъективности человека, т. е. способность осознанно относиться к деятельности, состояться, самовыразиться» [2, с.210].

Рассматривая профессиональную самореализацию как двойственное понятие, предполагающее как положительное, так и

отрицательное воздействие личности на среду, В. В. Байлук вводит термин «продуктивная профессиональная самореализация», определяемое как деятельность, которая детерминируется истинными потребностями общества, истинными потребностями и возможностями личности, т. е. строится на позитивной ценностно-нормативной базе и соответствует и требованиям к данному виду деятельности общества и требованиям к нему ее субъекта [2, с. 211].

Критериями продуктивной профессиональной самореализации человека являются следующие: производство в процессе профессионального труда общественно полезного продукта, т. е. соответствующего требованиям потребителя; удовлетворенность работника самим процессом труда, его технологическими и социальными условиями, результатом труда, а также материальным вознаграждением за труд; общественное признание значимости труда работника, его достижений.

Выделенные критерии являются общими для различных видов профессиональной деятельности и могут быть конкретизированы с учетом специфики конкретной сферы.

Так, Н. В. Панова, рассматривая профессиональную самореализацию в неразрывной связи с личностной самореализацией, выделяет в качестве возможного критерия профессиональной самореализации педагога карьерный рост, позволяющий утверждать наличие профессиональной компетентности педагога, уровень удовлетворенности результатом своей профессиональной деятельности. Карьера как успешная профессиональная судьба предполагает совершенствование в профессии, повышение профессионального мастерства, продвижение по службе. По мнению автора, конечным итогом профессиональной самореализации является индивидуализация деятельности, наполнение ее реальным смыслом, создание социально значимого продукта, воплощение своей уникальности в социуме [13].

Данную позицию поддерживает И. А. Ларионова, которая считает карьерный рост важнейшим признаком самореализации работников социальной сферы и выделяет требуемые для этого интегральные качества личности, такие как рефлексивность, коммуникативность, креативность, инициативность, социальная ответственность [9, с. 19].

В сфере психологии большее внимание уделяется характеристике самого субъекта профессиональной самореализации и его деятельности. Формируясь на этапе профессионального самоопределения, профессио-

нальная самореализация опирается на установление соответствия профессии возможностям, способностям и желаниям, так как человек включается в первую очередь в те виды деятельности, для выполнения которых имеет необходимые задатки и в которых проявляет высшие способности к приобретению нового опыта [4].

По мнению В. А. Гупаловська, профессиональная самореализация имеет следующие качественные характеристики:

- самостоятельность, которая отражает способность личности к выбору целей, планирования, рефлексии, регуляции своей деятельности;

- свобода выбора действий, решений, представляет способность личности к автономности поведения и межсубъектного взаимодействия, к саморегуляции;

- творчество, которое демонстрирует развитость способности к концентрации творческих усилий, креативность, независимость в суждениях в сочетании с ответственностью за результаты собственной деятельности. Творчество позволяет аккумулировать энергетический потенциал человека и объединить волю, чувства, интеллект, опыт, стремления, веру и интуицию [6, с. 59–60].

Профессиональное дело для человека, который стремится себя самореализовать, должно быть привлекательным, базисом привлекательности должно стать понимание социальной ценности и индивидуальной значимости труда. Гарантией успешной самореализации считается превалирование в иерархии ценностей ценности личностной значимости труда [3].

Среди наиболее значимых личностных факторов, способствующих профессиональной самореализации, ученые выделяют самоорганизацию или самоэффективность личности (способность организовать свою профессиональную деятельность и достигать успеха при взаимодействии с социумом), гибкость ее поведения и неудовлетворенность профессиональной деятельностью [5, 15].

Проведенный анализ литературы позволил нам выделить две группы организационных условий, способствующих продуктивной самореализации личности.

Первая группа условий предъявляет требования к личностным характеристикам субъекта профессиональной самореализации и его деятельности: осознание личной значимости труда, наличие соответствующих компетенций и желания развиваться в данной профессиональной сфере, самостоятельность, самоэффективность и гибкость в профессиональной деятельности, творческий подход к делу, креативность и независимость в суждениях, стремление к совершенствованию деятельности, способность к

рефлексии, ответственность за результаты своего труда.

Вторая группа включает внешние по отношению к субъекту профессиональной самореализации условия: создание гибкой системы стимулирования труда, развитие техники и технологии, отвечающей современным потребностям экономики, становление корпоративных отношений в коллективе, позиционирование заслуг работника, его достижений, обеспечение карьерного роста, предоставление возможности свободного выбора действий и решений.

Рассмотрим возможность применения выделенных условий к сфере деятельности высококвалифицированных рабочих.

Не смотря на достаточно частое употребление данного термина в практике и научно-популярных изданиях, точного определения понятия «высококвалифицированный рабочий» не представлено. Согласно Общероссийскому классификатору занятий, высококвалифицированными рабочими промышленных предприятий являются квалифицированные рабочие, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее или среднее профессиональное образование [10, 12]. Принимая это во внимание, мы можем говорить о минимальных нормативных требованиях к высококвалифицированным рабочим.

Опыт подготовки рабочих кадров в России и за рубежом свидетельствует о том, что помимо соответствующего уровня образования, высококвалифицированные рабочие должны обладать знаниями в смежных областях производства, опираться на накопленный опыт предыдущих поколений. Высококвалифицированных рабочих характеризует личная заинтересованность в профессиональном росте, мобильность, ответственность за результаты труда [7].

С нашей точки зрения, перечень личностных характеристик высококвалифицированного рабочего как субъекта профессиональной самореализации должен быть расширен и включать все характеристики, выделенные нами в первой группе условий. Именно такие рабочие нужны на новых, прорывных направлениях изготовления инновационных продуктов.

Как показывает опыт практической деятельности, высокими потенциальными возможностями для реализации условий продуктивной профессиональной самореализации высококвалифицированных рабочих обладают подразделения опытного (предсерийного) производства оборонных предприятий. В процессе производства опытных образцов рабочие могут проявлять креативность и творчество, являются относительно автономными при выборе дейст-

вий и решений. При работе в подразделениях не только используется, но и создается новая техника и технологии, используется гибкая система стимулирования труда, максимально ориентированная на потребности работников.

Переход значительной части высококвалифицированных работников на управленческие должности в условиях дефицита кадров крайне нежелателен, следовательно, необходимо максимально использовать возможности карьерного роста высококвалифицированных рабочих в профессиональной сфере. Решить данную задачу возможно через вовлечение высококвалифицированных рабочих в процесс подготовки новых кадров [14].

Рациональное использование кадров путем освобождения рабочих от низкоквалифицированного труда, возможность включения этих рабочих в процесс обучения является одним из способов увеличения числа высококвалифицированных рабочих, сохранения и воспроизводства опыта в виде непрерывного корпоративного обучения.

В тоже время практика показывает, что одного опыта практической деятельности для вовлечения высококвалифицированных рабочих в корпоративное обучение недостаточно. Их нужно вооружить знаниями в области педагогики и психологии профессионального образования, сформировать компетенции в сфере развития корпоративных отношений.

С этой целью нами была разработана программа подготовки высококвалифицированных рабочих-наставников.

Целью данного курса является получение рабочими, не имеющими педагогического образования, психолого-педагогических, методических и коуч-компетенций, для эффективной передачи своего опыта.

Программа построена на сочетании теоретических и практических форм работы с использованием лекций, семинаров и самостоятельной работы слушателей.

Содержательно программа подготовки высококвалифицированных рабочих-наставников включает три базовых блока, формирующих представление о личности в контексте корпоративной деятельности при передаче своего опыта. Использование знаний о структурном характере профессиональной деятельности позволяет более эффективно готовить молодые кадры к интенсивной деятельности в профессиональной сфере.

Блок педагогической подготовки определяет границы, в которых происходит профессиональная деятельность личности рабочего и знакомит с наиболее эффективными способами обучения на производстве, дает знания о способах контроля усвоения

информации и включает в себя следующие разделы: основы образования взрослых, формы корпоративного обучения, анализ результатов корпоративного обучения.

Блок психологической подготовки знакомит рабочего с особенностями психологических характеристик личности в аспекте производственных отношений, дает понятия о способах коммуникаций в обучении взрослых, позволяет определить приоритеты с точки зрения психологии труда. Блок включает в себя следующие разделы: психологическая характеристика личности рабочего, управление коммуникацией в обучении взрослых, психология труда.

Блок корпоративной подготовки позволяет определить место личности в структуре производственных отношений, найти взаимосвязь между различными аспектами промышленной деятельности, познакомить рабочего с системой корпоративных ценностей, способствует самореализации рабочего как корпоративной личности – частицы большого предприятия. Блок включает в себя следующие разделы: структура корпоративных отношений на предприятии, корпоративная культура, корпоративная личность.

В результате обучения по данной программе высококвалифицированный рабочий получает знания, позволяющие ему самореализоваться в сфере передачи своего производственного и жизненного опыта, увеличить свою образованность, достичь успеха в новой для себя области.

Таким образом, чтобы сохранить и приумножить потенциал высококвалифицированных рабочих, необходимо создать на промышленных предприятиях условия для их продуктивной профессиональной самореализации. Высококвалифицированные рабочие по определению обладают достаточным потенциалом, чтобы выступать в роли субъекта профессиональной самореализации. Их характеризует обладание знаниями и опытом практической деятельности в смежных областях производства, личная заинтересованность в профессиональном росте и результатах труда, креативность и независимость в суждениях, мобильность, самостоятельность, самоэффективность и гибкость в профессиональной деятельности, творческий подход к делу, стремление к совершенствованию, способность к рефлексии, ответственность за результаты своего труда.

Благоприятные условия для продуктивной профессиональной самореализации высококвалифицированных рабочих сложились в подразделениях опытного (предсерийного) производства оборонных предприятий. В процессе производства опытных образцов рабочие могут проявлять креативность и творчество, являются относи-

тельно автономными при выборе действий и решений. При работе в подразделениях не только используется, но и создается новая техника и технологии, используется гибкая система стимулирования труда, максимально ориентированная на потребности работников.

Чтобы удовлетворить потребность высококвалифицированных рабочих в карьерном росте, их необходимо вовлекать в

программы корпоративного обучения, вооружив предварительно знаниями в области педагогики, психологии и развития корпоративных отношений. Предоставляя рабочему знания, не связанные непосредственно с выполнением его производственных обязанностей, мы можем расширить область его компетенций, поднять его престиж, обеспечить самоудовлетворение, что является основой самореализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонова Г. Высококвалифицированные работники. Центральное бюро нормирования труда. URL: http://www.cnbt.ru/analytics/rynok_truda/2012/8.
2. Байлук В. В. Профессиональная самореализация личности // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов и докладов Международной конференции, Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г. Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2014. С. 208–218.
3. Байлук В. В. Функции профессиональной самореализации личности // Педагогическое образование в России. 2014. №11. С. 6–15.
4. Богатырёва О. О. Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. дис. ...канд. психол. наук. М., 2009.
5. Галагузова М. А., Симонова А. А. Самоорганизация – эффективный инструмент совершенствования педагога // Народное образование. 2011. №1. С. 262–269.
6. Гупаловська В. А. Профессиональная самореализация как фактор становления личности женщины : дис. ... канд. психол. наук: Львов, 2005.
7. Киен Ф. Сравнительный анализ систем среднего профессионального образования России и Вьетнама : автореф. дис. ...канд. пед. наук. Нижний Новгород, 2014.
8. Коростылёва Л. А. Уровни самореализации личности. Особенности стратегий самореализации и стили человека // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 4. СПб.: Питер, 2000. С. 21–61.
9. Ларионова И. А. Самореализация как системообразующий фактор интегративной профессиональной подготовки специалистов // Педагогическое образование в России. 2011. №4. С. 19–27.
10. Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах» Утверждена приказом Росстата от 21.02.2013.
11. Национальные системы квалификационных стандартов: внедрение и результаты. Отчет об исследовании, проведенном в 16 странах. / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Департамент по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства. М. : МОТ, 2011.
12. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93: принят Постановлением Госстандарта России от 30.12.93. N 398 URL: <http://occupations.org.ru>.
13. Панова Н. В. Личностное и профессиональное саморазвитие педагога в контексте профессиональной жизни // Социосфера. URL: http://sociosfera.com/publication/conference/2011/106/lichnostnoe_i_professionalnoe_samorazvitiye_pedagoga_v_kontekste_professionalnoj_zhizni.
14. Романцев Г. М. Профессиональное образование в системе обеспечения модернизируемой экономики рабочими кадрами // Университетское управление: практика и анализ. 2012. №6. С. 6–13.
15. Самореализация личности – профессиональная, творческая, социальная. // Психология и психиатрия. URL: <http://psihomed.com/samorealizatsiya>.
16. Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. №6. С. 21–31.

LITERATURE

1. Antonova G. Vysokokvalifitsirovannye rabotniki. Tsentral'noe byuro normirovaniya truda. URL: http://www.cnbt.ru/analytics/rynok_truda/2012/8.
2. Bayluk V. V. Professional'naya samorealizatsiya lichnosti // Sotsial'no-professional'naya mobil'nost' v XXI veke: sbornik materialov i dokladov Mezhdunarodnoy konferentsii, Ekaterinburg, 29–30 maya 2014 g. Ekaterinburg : Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2014. S. 208–218.
3. Bayluk V. V. Funktsii professional'noy samorealizatsii lichnosti // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. №11. S. 6–15.
4. Bogatyreva O. O. Lichnostnye faktory professional'noy samorealizatsii : avtoref. dis. ...kand. psikhol. nauk. M., 2009.
5. Galaguzova M. A., Simonova A. A. Samoorganizatsiya – effektivnyy instrument sovershenstvovaniya pedagoga // Narodnoe obrazovanie. 2011. №1. S. 262–269.
6. Gupalov'ska V. A. Professional'naya samorealizatsiya kak faktor stanovleniya lichnosti zhenshchiny : dis. ... kand. psikhol. nauk: L'vov, 2005.
7. Kien F. Sravnitel'nyy analiz sistem srednego professional'nogo obrazovaniya Rossii i V'etnama : avtoref. dis. ...kand. ped. nauk. Nizhniy Novgorod, 2014.

8. Korostyleva L. A. Urovni samorealizatsii lichnosti. Osobennosti strategiy samorealizatsii i stili cheloveka // Psikhologicheskie problemy samorealizatsii lichnosti. Vyp. 4. SPb.: Piter, 2000. S. 21–61.
9. Larionova I. A. Samorealizatsiya kak sistemoobrazuyushchiy faktor integrativnoy professio-nal'noy podgotovki spetsialistov // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2011. №4. S. 19–27.
10. Metodika rascheta pokazatelya «Udel'nyy ves chislennosti vysokokvalifitsirovannykh rabotnikov v obshchey chislennosti kvalifitsirovannykh rabotnikov v regione, v protsentakh» Utverzhdena prikazom Rosstata ot 21.02.2013.
11. Natsional'nye sistemy kvalifikatsionnykh standartov: vnedrenie i rezul'taty. Otchet ob issledovanii, provedennom v 16 stranakh. / Gruppya tekhnicheskoy podderzhki po voprosam dostoydnogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoy Evropy i Tsentral'noy Azii; Departament po professional'nym navykam i vozmozhnostyam trudoustroystva. M. : MOT, 2011.
12. Obshcherossiyskiy klassifikator zanyatiy OK 010-93: prinyat Postanovleniem Gosstandarta Rossii ot 30.12.93. N 398 URL: <http://occupations.org.ru>.
13. Panova N. V. Lichnostnoe i professional'noe samorazvitie pedagoga v kontekste professional'noy zhizni // Sotsiosfera. URL: http://sociosfera.com/publication/conference/2011/106/lichnostnoe_i_professionalnoe_samorazvitie_pedagoga_v_kontekste_professionalnoj_zhizni.
14. Romantsev G. M. Professional'noe obrazovanie v sisteme obespecheniya moderniziruемой ekonomiki rabochimi kadrami // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2012. №6. S. 6–13.
15. Samorealizatsiya lichnosti – professional'naya, tvorcheskaya, sotsial'naya. // Psikhologiya i psikhatriya. URL: <http://psihomed.com/samorealizatsiya>.
16. Tkachenko E. V. Problemy podgotovki rabochikh kadrov v RF // Pedagogika. 2014. №6. S. 21–31.

Статью рекомендует д-р филос. наук, профессор В. В. Байлук.