

# СОЦИАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

УДК 17:331.108.38:316.621

## Попова Наталья Викторовна

*кандидат философских наук, доцент кафедры организации работы с молодежью Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург (РФ).*

*E-mail: NV\_Popova@mail.ru*

## Попова Елена Валентиновна

*кандидат философских наук, доцент, заведующая кафедрой философии, культурологии и искусствоведения Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург (РФ).*

*E-mail: poplinav@mail.ru*

## ФОРМИРОВАНИЕ СУБЪЕКТНОСТИ И НОРМ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Аннотация.** Цель изложенного в статье исследования – определить взаимосвязь формирования субъектных качеств и освоения индивидом корпоративных норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии.

**Методология и методы.** Методология работы состояла в комплексном сочетании теоретического анализа и результатов прикладных исследований на предприятиях Свердловской области. Использовались диалектический метод и сравнительный анализ данных.

**Результаты и теоретическая новизна.** Рассмотрены аспекты адаптации молодых работников на предприятии. Раскрыта сущность философских понятий «субъектность» и «нормы». Субъектность представлена как личностная основа социальной активности молодого работника на предприятии; нормы – как способ адаптации личности, индивида к той общности, в которой он находится. На основе социально-философского анализа вскрыты особенности молодежи, работающей на промышленном предприятии; описана молодежная политика данных предприятий; прослежено становление ценностей молодых работников и присвоение ими в процессе адаптации норм, принятых на производстве. Продемонстрирована личностно развивающая природа соревнования, его роль в формировании субъектных качеств. Показано, что актуальность формирования субъектных качеств и норм у молодежи обусловлена не только необходимостью развития личности молодых работников, но и экономической безопасностью и благополучием промышленных предприятий, на которых начинается их трудовая биография.

*Практическая значимость* исследования заключается в предложениях решения проблем реализации молодежной политики в промышленном секторе экономики. Материалы статьи могут служить базой для разработки программ адаптации молодых работников на предприятии и использоваться при преподавании социально-гуманитарных дисциплин для бакалавров и магистров по специальности «Организация работы с молодежью».

**Ключевые слова:** субъектность, нормы, правила, адаптация, предприятие, молодежь, молодой работник, молодежная политика, программы адаптации.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-6-110-124

Статья поступила в редакцию 14.01.2016.

Принята в печать 10.06.2016.

#### **Natalia V. Popova**

*Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Work Organization with Youth, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg (RF).*

*E-mail: NV\_Popova@mail.ru*

#### **Elena V. Popova**

*Candidate of Philosophical Sciences, Head of Department of Philosophy, Culturology and Art History, Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg (RF).*

*E-mail: poplinav@mail.ru*

## **THE FORMATION OF SUBJECTIVITY AND NORMS IN THE PROCESS OF ADAPTATION OF YOUNG EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE**

**Abstract.** *The aim* of the publication is to determine the interrelation of the formation of subjective qualities and norms process of adaptation of young employees at the enterprise.

*Methods.* The research methodology involves a comprehensive combination of the theoretical analysis and the results of applied research at the enterprises of the Sverdlovsk region. The dialectical method and comparative analysis are used.

*Results and theoretical novelty.* The questions of adaptation of young employees at the enterprise are considered. The concepts of «subjectivity» and «norms» in philosophy are analyzed. Subjectivity is presented as a personal basis of social activity of the young worker at the entity; regulations – as a method of adaptation of the personality, individual to that community in which it emerged to be. The characteristics of the youth working at the industrial enterprise are disclosed on the basis of socio-philosophical analysis; youth policy at the industrial

enterprises is described; the formation of values and norms of young workers in the process of adapting the enterprise is observed. The personal subjectivity as the basis of social activity of the young worker in the enterprise is demonstrated. It is shown that relevance of subject qualities forming and regulations at youth is caused not only by the need of development of the identity of young workers, but also by economic safety of industrial enterprises wellbeing where their working career begins.

Practical significance consists in the social-philosophical substantiation of interrelation of formation of subjective qualities and norms in the process of adaptation of young employees in the company, of the main provisions for the development of programs of adaptation of young employees at the enterprise; in providing the teaching social and humanitarian disciplines for bachelors and masters majoring in «Organization of Work with Youth».

**Keywords:** subjectivity, norms, rules, adaptation, enterprise, young people, young worker, youth policy, program adaptation.

DOI: 10.17853/1994-5639-2016-6-110-124

The article was submitted on 14.01.2016.

The article was accepted for publication on 10.06.2016.

Будущее предприятий, их экономическая безопасность во многом зависит от того, как организована система адаптации вновь принятых молодых работников, в процессе которой формируются субъектность и усваиваются нормы и правила поведения в трудовом коллективе. Именно в период адаптации (как первичной, так и вторичной) молодые работники социализируются и осваивают ценности и нормы корпоративной культуры своей организации.

Об актуальности изучения данной проблемы свидетельствуют следующие данные. В 2014 г. количество граждан в возрасте от 14 до 30 лет, задействованных в программах по трудоустройству и профессиональной ориентации на территории Свердловской области, составило 43 791 человек; занято в реальном секторе экономики (на производстве) 38 193 человека. Доля молодежи в общей численности персонала промышленных предприятий в 2014 г. составляла 20,46% (в 2012 г. – 22,8% и в 2013 г. – 20,98%), а при приеме на работу – 43,41% (в 2012 и 2013 гг., соответственно, 45,62% и 42,63%). Текучесть кадров среди молодых работников на производстве достигала 15,90% (в 2012 г. – 8,23% и в 2013 г. – 15,34%). Среди закрепившихся на рабочих местах повысили квалификационный уровень 27,98% (в 2012 г. – 40,45%, в 2013 г. – 26,60%), карьерный рост молодых работников равнялся 8,90% (в 2012 и 2013 гг., соответственно, 17,70% и 18,08%), творческая активность этой возрастной категории в профессиональной и научно-технической деятельности исчислялась лишь 11,58% (в 2012 г. – 12,0%,

в 2013 г. – 19,9%) [12, с. 343–344]. Таким образом, статистика свидетельствует о наличии проблем в реализации молодежной политики в промышленном секторе Свердловской области.

Согласно докладу правительству региона «Положение молодежи Свердловской области в 2014 году», из 19 обследованных предприятий только на пяти (ОАО «Синарский трубный завод», ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков», ОАО «Завод радиоаппаратуры», АО «Уральское производственное предприятие «Вектор», ООО «Уральские локомотивы») работа по адаптации молодых работников носила приоритетный характер. Результаты опроса в 2015 г. 300 молодых работников 14 промышленных организаций области в Нижнем Тагиле, Каменске-Уральском, Первоуральске, Асбесте и др. говорят о том, что такая работа ведется (на это указали 32,0% опрошенных молодых работников), но менее активно, чем культурно-массовая и спортивно-оздоровительная деятельность (ее отметили соответственно 55,3 и 52,0%) [12, с. 345].

Становление молодого человека как профессионала осуществляется в процессе социализации, который непосредственно связан с трудовой адаптацией работника к социальной и производственно-технологической среде организации, с вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива. Аспекты социализации и адаптации в отечественной и зарубежной литературе изучены достаточно глубоко. Они рассматривались как теоретиками в области философии, психологии, социологии и менеджмента (Ю. Р. Вишневским, Э. Ф. Зеером, И. А. Скопылатовым, О. Ю. Ефремовым, А. Я. Кибановым, Т. Ю. Базаровым, Б. А. Ереминой и др.), так и практиками, занимающимися вопросами управления персоналом и организацией работы с молодежью в реальном секторе экономики. Также достаточно долго и подробно исследуется проблематика нормативов. Представители неклассической западной философии – В. Виндельбанд, Ф. Ницше, Г. Риккерт – проанализировали авторитарные нормы, проблемы генезиса норм, их место в обществе. В трудах русских философов Н. А. Бердяева, И. А. Ильина, Н. О. Лосского, В. С. Соловьева и С. Л. Франка представлена норма как таковая, ее природа. Начиная с 60-х гг. XX в. отечественные философы Л. М. Архангельский, Л. П. Буева, А. А. Гусейнов, О. Г. Дробницкий, И. Я. Лойфман, А. И. Титаренко, В. П. Тугаринов и другие теоретики в области этики занимались генезисом моральных норм. Аксиологический аспект нормативного был предметом внимания таких теоретиков, как В. Брожик, Ю. И. Мирошников, Н. Неновски, В. И. Плотников и др. М. И. Бобневу, В. С. Нерсисянц, Е. М. Пенькова, В. А. Подкорытова и Б. А. Урванцева и др. интересовала регулятивная функция социальных норм. Исследования перечисленных

авторов оказали значительное влияние на решение проблем адаптации персонала на предприятии.

В предыдущих наших публикациях мы детально описали имеющиеся подходы к трактовке понятия нормы и его смысловой нагрузке [14, с. 108–111], месту и роли нормативного в человеческой деятельности [13, с. 26–31]. Точки зрения в западной и отечественной литературе по поводу периодизации развития личности, в том числе ее профессионального становления, изложены нами отдельно [15, с. 394–396]. Целью настоящей статьи является определение взаимосвязи формирования норм и субъектности с процессом адаптации молодых работников на предприятии.

Основы формирования субъектных качеств и норм в трудовом коллективе заложены уральским философом С. З. Гончаровым [2–5], который справедливо утверждал, что «форма субъектности принципиально важна в теоретическом, ценностном и практическом освоении мира человеком, равно как и для теорий познания, права, политологии, менеджмента, экономики, этики, эстетики, культурологии и психологии. Значимость этой формы намного превышает уровень ее теоретической разработки...» [7, с. 180].

**Особенности молодежи, работающей на промышленном предприятии.** Прежде чем обозначить особенности молодежи, занятой на производстве, необходимо пояснить, что мы подразумеваем под понятием «молодежь», так как существуют разные его толкования (наиболее типичные представлены у Ю. Р. Вишневого [1, с. 39–40]). Основные признаки, присущие молодежи, – принадлежность к определенной социально-демографической группе; четкие возрастные границы и социально-психологические особенности; обладание определенным социальным статусом, ролью и социокультурным поведением; особенности психофизического развития; специфика жизнедеятельности, связанная с процессами социализации и самоопределения. В своей работе мы придерживаемся следующего определения: молодежь является «большой общественной группой, имеющей специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, их духовный мир находится в состоянии становления, формирования» [17, с. 421].

Одна из особенностей молодых работников – наличие противоречия между их ожиданиями и реальным положением на предприятии, куда они поступают на работу. Эти противоречия могут породить кризис социально-профессиональных ожиданий (Э. Ф. Зеер), подобный тому, что проявляется у тех молодых людей, кто не смог трудоустроиться по полученной специальности. В случае преодоления кризиса ведущей деятельностью становится

нормативно-одобряемая, т. е. деятельность, способы осуществления которой отражены в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и технологической документации [11, с. 145].

Молодежь современного промышленного предприятия неоднородна не только по половому, возрастному признакам, но и по стажевым и категорийным группам. Основную часть данной возрастной общности составляют юноши и девушки, которые приходят на производство после окончания школы, начальных профессиональных училищ, технических лицеев, колледжей или после армии, а нередко и после продолжительного периода безработицы. Массовые профессии на предприятии относятся к профессиям типа «человек – техника». Результаты исследований, проведенных на Синарском трубном заводе (Каменск-Уральский Свердловской области) среди молодых руководителей и специалистов, а также только трудоустраивающихся на предприятие молодых рабочих, позволили зафиксировать основные проблемы адаптации: недостаточное развитие практических навыков деятельности; отсутствие эффективной программы, направленной на саморазвитие личности; слабое привлечение молодых работников к общественной деятельности; недостаточное внимание к карьерному и профессиональному росту [15, с. 24–30]. Перечисленное объясняется целым рядом причин, в том числе и социального плана. Вместе с тем необходимо отметить, что в последнее время в отечественных вузах уделяется значительное внимание вопросам подготовки будущих выпускников к вхождению в должность. За рубежом придается большое значение подготовке бакалавров и магистрантов к практической профессиональной деятельности на предприятиях. В России планируется, что к 2020 г. в программах бакалаврской подготовки до 80% учебного времени, а в программах магистратуры до 88% учебного времени будет направлено на общепрофессиональную и собственно профессиональную подготовку. Связь науки и производства постепенно трансформируется в связь между промышленностью и высшим образованием. В университетах «прижились» наука и продвинутое обучение, а в фирмах – прикладные исследования [18, с. 188–189].

**Молодежная политика на промышленных предприятиях** – это система подходов и последовательных действий, направленных на поддержку работающей молодежи в профессиональном саморазвитии и решении социальных проблем. Задача данной политики – содействие молодежи в адаптации на производстве [12, с. 344], что является одним из главных факторов, определяющих экономическую безопасность предприятий, поскольку практически все направления, формы и виды работы с молодежью имеют цель – закрепить ее на предприятии. Программы адаптации разработа-

тываются для того, чтобы уменьшить стартовые издержки на вновь принятых рабочих, сэкономить время производственного процесса, сократить текучесть рабочей силы, развить у новых сотрудников позитивное отношение к работе, так как удовлетворенность своей деятельностью, безусловно, положительно отражается на производительности труда.

Во время адаптации на предприятии молодой работник учится жить в относительно новых для него социально-профессиональных и организационно-экономических условиях; ищет свое место в структуре организации как специалист, способный решать задачи определенного класса; осваивает профессиональную культуру; включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений. Несомненно, индивидуально-психологические особенности молодых работников оказывают существенное влияние на карьерные ориентации, а также на процесс адаптации в коллективе [19, с. 380–389].

**Становление ценностей и норм молодых работников в процессе адаптации на предприятии.** Молодой человек в возрасте от 18 до 30 лет, работающий на промышленном предприятии, может находиться на разных карьерных стадиях. В этот период он осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность в независимости. При успешной социализации и адаптации в трудовом коллективе молодой работник присваивает нормы и ценности, принятые в организации, куда он трудоустроился. Подчеркнем, что нормы в развернутом виде – это суждения, которые содержат знания о должном; требования и схемы, регулирующие и определяющие должное, с точки зрения сообщества или его институтов, поведение людей; это «образцы, служащие для оценки поведения людей или их групп со стороны этого сообщества; идеалы и цели, к которым стремится человек в своих действиях» [14, с. 112]. «Норма есть способ адаптации личности, индивида к той общности, в которой он находится, поскольку сама социализация личности включает в себя интериоризацию норм коллектива» [13, с. 30]. Социальные нормы в деятельности человека, в частности трудовой, выполняют очень важные функции. Они являются воплощением предшествующего опыта и традиций человеческого сообщества, этноса, группы, в нашем случае – трудового коллектива, и обеспечивают согласованность действий, соотнесенность целей и задач, совместимость субъектов деятельности и, следовательно, способствуют развитию сообщества и индивида.

**Субъектность как личностная основа социальной активности молодого работника на предприятии.** Традиционное определение субъекта как «носителя сознательной целенаправленной деятельности», вошед-

шее в словари и энциклопедии, отождествляет субъектность с социальной дееспособностью и является крайне общим, чтобы стать для философов и социологов операциональным инструментарием в исследовании социальных процессов. Термин «субъект», отмечает Е. В. Сайко, стал одним из наиболее употребительных, и каждый раз значение этого термина не раскрывается в «особой субъектной специфике». То же отмечает и В. М. Розин: «...под субъектом понимают все что угодно» [цит. по 10, с. 73].

Неоценимый вклад в развитие теории субъектности применительно к воспитанию молодежи внес С. З. Гончаров. Раскрывая креативность субъектного принципа в истории философии, он пишет: «Субъектность есть такая форма социальной активности, которая характеризует лица и коллективы согласно их способностям к самоопределению, самоорганизации, самоуправлению, нормотворчеству; их реальным полномочиям, правам и обязанностям в области реализации социальных потребностей и целей; их действительной властью над стихийными силами природы и общества» [6, с. 93]. *Субъектность есть высший уровень субъективности.* На этом уровне социальность представлена как рефлексированная в себя, т. е. обращенная на себя, самонаправленная, самоустремленная, знающая саму себя, как «для-себя-бытие», как самопроектируемая и самоконтролируемая, как саму себя усиливающая [16, с. 109]. Такое понимание социальности дает определенные ориентиры для формирования субъектных качеств и норм молодых работников на предприятии: какие качества личности следует воспитывать, как распределены полномочия между людьми и т. д. Исходным в структуре субъектности является самоопределение как общая форма реализации продуктивно-творческих сил – мышления, воображения, воли, веры и др. Оно становится реальным тогда, когда превращается в самоопределение воли – в способность человека определять себя к действию согласно ценностям и знаниям. Самоопределение развивается при определенных условиях в конкретное основание субъектности – в способность к нормотворчеству, т. е. в умение субъекта порождать новое правило, норму, принцип действия и утверждать это новое как положительную ценность в культуре. Для репродуктивной (исполнительской) деятельности достаточно умения подводить частный случай под общее правило. Действительно, «в той мере, в какой ситуация более или менее стандартна, субъект должен действовать в соответствии с наработанным стандартом» [13, с. 30]. Однако со временем отживающая эпоха, навязывая свои каноны изменяющейся действительности, превращает их в тормоз ее развития. Тогда нормы перестают адекватно отражать духовно-практическую деятельность людей своего времени и отбрасываются в ходе историко-культурного процесса. Кроме того, подчас нормы, регулирующие деятельность людей, их поведение и отноше-



ния в современном мире, являются противоречивыми, оторванными друг от друга, плохо вписывающимися в систему ценностей как в разных государствах, так и внутри одной страны или отдельной социальной группы, что является источником несогласованных действий, принятия неверных решений. И, наконец, надо взять во внимание, что сознание современного человека, утратившего привычные ценностные ориентиры, напряженно ищет новые опоры, которые определяют целостность и самодостаточность личности, ее жизненное смысловое пространство. Современное общество отказывается от жесткой регламентации индивидуальной человеческой жизни, от разрушительного вмешательства во внешний и внутренний мир личности, что приводит к утрате способностей поддерживать порядок, воспроизводить общекультурные нормы и подавлять отклоняющееся от принятых когда-то норм поведение, на фоне чего в качестве ориентиров, регулирующих деятельность людей, выдвигаются антиценности и антинормы. Как следствие всего вышеперечисленного, возникает потребность в новых нормах.

Мы вполне разделяем мнение С. З. Гончарова о том, что «самоуполномочивание – это “душа” и самый важный момент новаторства. Оно обязательно возникает тогда, когда субъект проникается общим интересом... личность берет в свои руки без какого-либо психологического дискомфорта функцию нормотворчества...» [16, с. 112]. Под нормотворчеством здесь понимается не юридический, а социокультурный процесс моделирования такого оптимального образца мышления, деятельности, общения, реального производства, который сразу же подхватывается другими и утверждается в общественном сознании и жизненном процессе как норма и канон в силу его эффективности. Самодеятельность – основа развития субъектности. Самодеятельность формирует творческие способности потому, что она, во-первых, есть свободная и самонаправленная деятельность, изменяющая схемы деятельности; во-вторых, развивает самоопределение лиц и коллективов, необходимое для творческого акта; в-третьих, порождает диалектическое мышление, свободное от односторонних крайностей; в-четвертых, переводит самоопределение в объективно выраженный процесс; в-пятых, содействует общению, просторному для самореализации человека как субъекта. Более подробно процессы самообновления в актах самодеятельности и соревнования мы изложили в совместной с С. З. Гончаровым публикации [9, с. 218–231]. Далее приведем лишь несколько выдержек этой работы с некоторыми дополнениями.

**Личностно развивающая природа соревнования, его роль в формировании субъектных качеств.** В современных условиях особую актуальность приобретает возрождение различных видов производственных соревнований, в том числе среди работающей молодежи, что дает ей воз-

возможность для самореализации, самоутверждения и самовыражения на стадии начального профессионального и личностного развития. По нашему глубокому убеждению, это имеет прямое отношение к формированию субъектности и освоению норм, принятых на предприятии, и облегчает процесс адаптации. «Соревнование – абсолютная форма деятельности человека, – пишет С. З. Гончаров, – которая побуждает его к интенсивной самореализации... Через соревнование возможно развитие творческого потенциала личности... В основе соревнования – практическое *сравнение* способностей, умений, навыков людей» [8, с. 65]. В соревновании мерой оценки одного человека выступает другой. Опережая себе равного, субъект тем самым опережает самого себя, вступает в состязание с собой; он актуализирует в себе скрытые ресурсы и реализует скрытые возможности. Противоречие между соревнующимися превращается в противоречие внутри себя, стимулируя саморазвитие личности [10, с. 64–78]. Оно пронизывает все виды общения – профессиональное, непрофессиональное, экономическое, политическое. Очень важно понять креативно-антропологическую и общесоциологическую природу соревнования и использовать его в управлении и в повышении творческого потенциала персонала, особенно молодежи, наиболее мобильной и ориентированной на самоутверждение и самореализацию [7, с. 180–197].

*Социально-психологическими* предпосылками эффективности соревнования являются наличие единых общественно значимых целей и ценностей (для коллективного соревнования); общая система норм, целей и оценок, их критериев; единая система материального и морального поощрения и порицания, соответствующая целям и ожиданиям соревнующихся [20, с. 126]. Значительную роль в адаптации молодежи на предприятии играют различного рода состязания, которые способствуют идентичности молодого работника и формируют его субъектные качества – способность к самостоятельности, самоорганизации и самоуправлению.

Соревнование может быть индивидуальным, парным, коллективным. По видам можно выделить экономическое соревнование, творческие и профессиональные конкурсы, спортивные матчи и турниры [16, с. 129–131]. Целью экономического соревнования является развитие творческой активности, морального и материального стимулирования работников за достижение наивысшей производительности труда. Основная цель подобных конкурсов – дать возможность работникам продемонстрировать свой интеллектуальный уровень, профессиональные навыки и умения, заявить о себе деловыми предложениями, попасть в резерв на выдвижение более высокого статуса и должности. К творческим состязаниям можно отнести организацию культурно-досуговых мероприятий для молодежи: КВН, фотовыставки, конкурсы

стенных газет, фестивали песни и т. д. Трудно переоценить роль спортивных мероприятий в процессе адаптации молодых работников на производстве. Не случайно физкультурно-оздоровительная и спортивная работа является самой массовой на промышленных предприятиях Свердловской области [12, с. 345]. Результаты проведенного в 2015 г. социологического опроса 45 молодых работников Качканарского горно-обогатительного комбината в Свердловской области показали, что участие респондентов в реализации социальных проектов и программ в целом, а также в спортивных корпоративных мероприятиях способствовало скорейшему вхождению в коллектив и усвоению норм корпоративной культуры. Так, 86,0% опрошенных указали на то, что участие в спортивных соревнованиях помогает установить хорошие отношения в коллективе, 83,0% – показать свои возможности, 76,0% – лучше освоить нормы предприятия.

Итак, актуальность формирования субъектных качеств и норм у молодежи обусловлена не только необходимостью развития личности молодых работников, но и экономической безопасностью и благополучием предприятий, на которых начинается их трудовая биография. Основным источником негативных явлений в молодежной среде и в молодежной политике является *базисное противоречие* между рыночной экономикой и социальной сферой. Подмена *целей* общественного производства его *средствами*, резкий перекося в сторону примата рыночной экономики с ее единственным индикатором успешности в форме денег деформируют становление представителей молодого поколения как в сфере производства жизненных средств, так и в воспроизводстве собственных духовных и телесных сил, порождают разбалансирование и рассогласованность профессионального и социокультурного развития молодежи.

Молодежная политика на предприятии должна быть направлена на развитие субъектных качеств молодых работников как личностной основы социальной активности, форм деятельности, общения и сознания. А ничем не заменимым способом развития субъектных и профессиональных качеств являются индивидуальные и коллективные соревнования. Они привлекают молодежь и при верной организации и продуманном руководстве положительно влияют на процесс ее адаптации в коллективе. Способствовать успешному вливанию молодых работников в корпоративные сообщества могут заводские программы адаптации, разработанные совместно молодежными общественными организациями и администрацией предприятия. Они особенно эффективны, если в них максимально учитываются возрастные особенности молодых работников и их интересы.

*Статья рекомендована к публикации  
д-ром пед. наук, проф. Ф. Т. Хаматнуровым*

## **Литература**

1. Вишневецкий Ю. Р., Нархов Д. Ю. Социология молодежи: курс лекций / науч. ред. А. В. Пономарев. 2-е изд., испр. и доп. Екатеринбург: Уральский университет, 2013. 246 с.

2. Гончаров С. З. Глубинные основы субъектности: (к 225-летию издания «Критики чистого разума» И. Канта) // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: материалы межрегиональной научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 дек. 2006 г. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2006. С. 7–35.

3. Гончаров С. З. Концепция субъектности в аспектах креативности и инновационного стиля жизни // Духовно-ценностные основы воспитания личности в системе непрерывного профессионального образования: в 3 ч. Ценностные и социокультурные основы субъектности личности: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Тагил, 21–22 января 2010 г. / под ред. Г. С. Голошумовой. Екатеринбург, 2010. Ч. 1. С. 74–109.

4. Гончаров С. З. Опыт историко-культурологического понимания основ инновационного стиля жизни, субъектности и диалектического мышления // Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-практической конференции, Екатеринбург, 28–29 ноября 2005 г. Екатеринбург, 2006. С. 114–139.

5. Гончаров С. З. Социальная компетентность личности: сущность, структура, критерии и значение // Образование и наука. 2004. № 2. С. 3–19.

6. Гончаров С. З. Россия нуждается в субъектной философии // Образование и наука. 2012. № 6. С. 93–106.

7. Гончаров С. З., Попова Н. В. Креативность принципа субъектности в философии // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. Вып. 8. Екатеринбург, 2008. С. 180–197.

8. Гончаров С. З., Попова Н. В. Соревнование – креативный аспект управления молодежным коллективом на промышленном предприятии // *Materialy X mezinárodním vedeckopráktická konferencie «Aplikované vedecké novinky – 2014»*. Díl 11. Psychologie a sociologie. Praha. Education and Science, 2014. P. 63–77.

9. Гончаров С. З., Попова Н. В. Субъектность в аспекте инновационного стиля жизни // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Философия. Социология. Право. 2012. № 2 (121). Вып. 19. С. 218–231.

10. Гончаров С. З., Попова Н. В. О субъекте инновационного стиля жизни // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: материалы межрегиональной научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 декабря 2006 г. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2006. С. 64–78.

11. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Екатеринбург; Москва; Екатеринбург: Академический Проект; Деловая книга, 2003. 330 с.

12. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: монография / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: УМЦ УПИ, 2016. 350 с.
13. Попова Е. В. Онтологическая и гносеологическая специфика нормы: монография. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2008. 122 с.
14. Попова Е. В. Содержание понятия «норма»: основные смыслы // Вестник Челябинского университета. 2013. № 38(329). Философия. Социология. Культура. Вып. 31. С. 108–112.
15. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии: дис. ... канд. филос. наук. Екатеринбург, 2012. 195 с.
16. Промышленная социальная психология / под ред. Е. С. Кузьмина, А. А. Свенцицкого. Ленинград: ЛГУ, 1982. 208 с.
17. Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография / под ред. С. З. Гончарова. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2014. 445 с.
18. Филиппов Ф. Р. Молодежь // Энциклопедический социологический словарь / под общ. ред. Г. В. Осипова. Москва: ИСПИ РАН, 2008. С. 421.
19. Abdikerova G. O. Methodology and methods of research integration of universities with employers // KazNU BULLETIN. Psychology and sociology series. 2015. № 1 (52). P.186–192.
20. Popova N. V. Interrelation of personal features and career orientation of young workers of the industrial enterprise // KazNU BULLETIN. Psychology and sociology series. 2015. № 1 (52). P. 380–389.

## References

1. Wishnevski J. R. Sociologija molodezhi. Sociology of the youth. Ed. by A. V. Ponomarev. Ekaterinburg: Ural'skij universitet. [Ural University]. 2013. 246 p. (In Russian)
2. Goncharov S. Z. The underlying basis of subjectivity: (225 anniversary edition of the «Critique of pure reason» Immanuel Kant. *Teoreticheskie osnovy vospitanija i razvitija duhovnosti i sub'ektnosti lichnosti v vysshem professional'nom obrazovanii: materialy mezhregional'noj nauchno-praktičeskoj konferencii, Ekaterinburg, 19–20 dek. 2006 g.* [«Theoretical foundations of education and development of spirituality and the subjectivity of a person in higher professional education». Materials of Interregional Research and Practical Conference, 19–20 December, 2006]. Ekaterinburg: RGPPU, 2006. P. 7–35. (In Russian)
3. Goncharov S. Z. The concept of subjectivity in the aspects of creativity and innovative lifestyle. *Duhovno-cennostnye osnovy vospitanija lichnosti v sisteme nepreryvnogo professional'nogo obrazovanija: v 3 ch. Ch. 1. Cennostnye i sociokul'turnye osno-vy sub'ektnosti lichnosti: materialy Vserossijskoj nauchno-praktičeskoj konferencii, Nizhnij Tagil, 21–22 janvarja 2010 g.* [Spiritual and value foundations of upbringing in the system of continuous professional education: 3 hours part 1. Values and socio-cultural foundations of subjectivity of a person. Materials

of all-Russian Research and Practical Conference, Nizhny Tagil, 21–22 January, 2010]. Ekaterinburg, 2006. P. 7–35. (In Russian)

4. Goncharov S. Z. The experience the historical and cultural understanding of the foundations of innovative lifestyle, subjectivity and dialectical thinking. *Vospitanie duhovnosti: cennostnye osnovy vysshego professional'nogo obrazovaniya: materialy regional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii, Ekaterinburg, 28–29 nojabrja 2005 g.* [Nurturing Spirituality: the Fundamental Values of Higher Professional Education: Materials of Regional Research and Practical Conference, 28–29 November, 2005. Ekaterinburg, Russia]. Ekaterinburg, 2006. P. 114–139. (In Russian)

5. Goncharov S. Z. Social competence of personality: essence, structure, criteria and value. *Obrazovanie i nauka. [Education and Science].* 2004. № 2. P. 3–19. (In Russian)

6. Goncharov S. Z. Russia needs the subjective philosophy. *Obrazovanie i nauka. [Education and Science].* 2012. № 6. P. 93–106. (In Russian)

7. Goncharov S. Z., Popova N. V. Creativity the principle of subjectivity in philosophy. *Nauchnyj ezhegodnik Instituta filosofii i prava Ural'skogo otdelenija Rossijskoj akademii nauk.* [Scientific Yearbook of the Institute of Philosophy and Law, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences]. Issue 8. Ekaterinburg, 2008. P. 180–197. (In Russian)

8. Goncharov S. Z., Popova N. V. The competition is the creative aspect of the administration of the youth team at the industrial enterprise. *Materialy X mezinarodn vedecko-prakticka konference «Aplikovane vedecke novinky – 2014». Dil 11. Psychologie a sociologie.* Praha. Education and Science. Praha. 2014. P. 63–77.

9. Goncharov S. Z., Popova N. V. Subjectivity in the aspect of innovative life style. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofija. Sociologija. Pravo.* [Scientific statements of Belgorod state University. Philosophy. Sociology. Right]. 2012. № 2(121) P. 218–231. (In Russian)

10. Goncharov S. Z., Popova N. V. On the subject of innovative lifestyle. *Teoreticheskie osnovy vospitaniya i razvitija duhovnosti i sub'ektnosti lichnosti v vysshem professional'nom obrazovanii: materialy mezhhregional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii, Ekaterinburg, 19–20 dekabrja 2006 g.* [Theoretical foundations of education and development of spirituality and the subjectivity of a person in higher professional education. Materials of Interregional Research and Practical Conference, 19–20 December, 2006]. Ekaterinburg, 2006. P. 64–78. (In Russian)

11. Zeer E. F. Psihologija professij. [Psychology professions]. Ekaterinburg; Moscow; Ekaterinburg: Akademicheskij Proekt; Delovaja kniga. [Academic Project: Business Book]. 2006. 330 p. (In Russian)

12. Polozhenie molodezhi Sverdlovskoj oblasti v 2014 godu: nauchnye osnovy dok-lada pravitel'stvu Sverdlovskoj oblasti. [The youth of the Sverdlovsk region in 2014: the Scientific basis report to the government of the Sverdlovsk region]. Ekaterinburg: UMC UPI, 2016. 350 p. (In Russian)

13. Popova E. V. Ontologičeskaja i gnoseologičeskaja specifika norm. [Ontological and epistemological specificities of norms]. Ekaterinburg: RGPPU, 2008. 122 p. (In Russian)
14. Popova E. V. The content of the notion «norm»: the essential meanings. *Vestnik Cheljabinskogo universiteta. Filosofija. Sociologija. Kul'tura*. [Bulletin of Chelyabinsk University. Philosophy. Sociology. Culture]. 2013. № 38 (329). Vol. 31. P. 108–112. (In Russian)
15. Popova N. V. Lichnostno-razvivajushhie osnovy molodezhnoj politiki na so-vremennom promyshlennom predprijatii. [Personal development foundations of youth policy in a modern industrial enterprise]. Cand. diss. Ekaterinburg, 2012. 195 p. (In Russian)
16. Promyshlennaja social'naja psihologija. [Industrial social psychology]. Leningrad: LGU, 1982. 208 p. (In Russian)
17. Trud i obrazovanie na puti k kreativnomu obshhestvu. [Work and education towards creative society]. Ed. by S. Z. Goncharov. Ekaterinburg: RGPPU, 2014. 445 p. (In Russian)
18. Filippov F. R. Molodezh'. [Youth]. Jenciklopedičeskij sociologičeskij slovar'. [The sociological Encyclopaedic dictionary]. Ed. by G. V. Osipov. Moscow: ISPI RAN, 2008. P. 421. (In Russian)
19. Abdikerova G. O. Methodology and methods of research integration of universities with employers. *KazNU BULLETIN. Psychology and Sociology Series*. 2015. № 1 (52). P.186–192. (Translated from English)
20. Popova N. V. Interrelatin of personal features and career orientation of young workers of the industrial enterprise. *KazNU BULLETIN. Psychology and Sociology Series*. 2015. № 1 (52). P. 380–389. (Translated from English)