

Махмутова Алия Габдрахмановна

**Система непрерывного образования
как фактор качества трудовой жизни молодежи
(на материалах города Набережные Челны)**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Диссертация выполнена в Центре перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Нугаев Магдий Алимжанович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Хайруллина Юлдуз Ракиповна

кандидат экономических наук, доцент
Бодров Олег Германович

Ведущая организация: Казанский государственный
архитектурно- строительный университет

Защита состоится 20 апреля 2007г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета К212.083.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук в Казанском государственном финансово-экономическом институте по адресу: 420012, г. Казань, ул. Бутлерова,4, ауд.34.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Казанского государственного финансово- экономического института.

Автореферат разослан «16» марта 2007 года

**Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук,
доцент**

В.П. Журавлев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Новые экономические условия, развитие современной экономики, науки и информационных технологий, влияя на стоимость рабочей силы, предъявляют высокие требования к качеству трудовой жизни молодежи: к рабочим, специалистам, руководителям. В современных условиях на рынке труда молодежь считается наиболее уязвимой социальной категорией населения, так как работодатели отдают предпочтение высококвалифицированным работникам, обладающим способностью принимать необходимые решения, быстро реагировать на изменения в социально-экономической среде.

Чтобы быть конкурентоспособным и востребованным в любых социально-экономических условиях, испытывать удовлетворение различными сторонами своей жизни, требуется постоянное систематическое повышение образования. Непрерывное образование позволяет расширить интеллектуальные способности и возможности людей, воздействует на их жизненные позиции, формирует потребность в творчестве, способствует профессиональному росту и изменению жизни в лучшую сторону.

От уровня образования населения зависит решение проблем качества во всех сферах жизни общества. Это в большей степени относится к молодому поколению, ибо перспектива развития общества в значительной степени связана с молодежью.

Выявление тенденций развития молодежи в сфере труда, разработка долгосрочной государственной политики, адекватной современным экономическим условиям, направленной на повышение качества трудовой жизни молодежи, - важная теоретическая задача, требующая находить подходы к осмыслению связей непрерывного образования с качеством трудовой жизни в условиях рыночных отношений. Реальная проблема, встающая перед исследователем – это не просто констатация актуальности исследования качества трудовой жизни, а это выявление наиболее перспективных направлений развития и повышения качества трудовой жизни посредством непрерывного образования.

Актуальность проблемы настоящего исследования обусловлена также необходимостью совершенствования теоретико-методологических и концептуальных основ анализа качества жизни, влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи.

Степень разработанности проблемы. Труд как главная составляющая содержания общественной жизни человека, как мерило развития личности, привлекает особое внимание многих ученых. Наибольший вклад в создание теории труда внесли Э. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс, Э. Мейо, А. Маслоу, Ф.Герцберг. Концепция качества трудовой жизни явилась своего рода обобщением трудовых теорий (теории человеческих

отношений, гуманизации труда и др.), которые рассматривали улучшение социально-экономического содержания труда как возможность работодателей максимально использовать способности и свойства человека. Выделяется необходимость повышения профессиональных знаний, квалификации и переподготовки сотрудников для профессионального роста, коренных изменений в условиях труда, его мотивации, взаимоотношений работника и предприятия.

Во второй половине XX в. в США отношение к труду меняется, и в работе нуждаются не столько для выживания, сколько для самореализации человека,¹ а в России труд наемных работников зачастую является средством выживания, а не самореализации.²

После выдвижения проблемы качества трудовой жизни американскими учеными, отечественные ученые также начинают исследовать проблемы, касающиеся качества трудовой деятельности. В работах Г.Е. Глезермана, Ю.Н. Давыдова освещаются вопросы отношения к труду, проблемы отчуждения труда в социологическом аспекте.³

Многие авторы (Шаталова Н.И., Карпухин Д.И., Маслова И.С., Табакаев Ю.В.⁴) в своих работах рассматривают труд как возможность для реализации творческих, интеллектуальных, организаторских, нравственных способностей человека, накопления знаний, умений, навыков. Трудовая деятельность оказывает непосредственное воздействие на другие сферы жизнедеятельности человека. Велика роль трудовой деятельности в формировании личности, ибо социализация невозможна иначе как в деятельности.⁵

Возникает необходимость изучения различных сторон трудового процесса: стимулирование, совершенствование условий труда, оценка уровня социального развития.

¹ Супоницкая И.М. Успех и удача: отношение к труду в американском и российском обществе/ И.М.Супоницкая// 2003.№5. С.44-56.

² [Голенкова З.Т.](#), [Игитханян Е.Д.](#) Профессионалы - портрет на фоне реформ/ [З.Т.Голенкова, Е.Д.Игитханян](#)//Социол.исслед.2005.№2.С.28-36.

³ Глезерман Г.Е. Рождение нового человека: проблемы формирования личности при социализме/ Г.Е. Глезерман. М., 1982.; Давыдов Ю.Н. «Картины мира» и типы рационализации // Послесловие к кн.: Вебер М. Избранные произведения.М.: Прогресс,1990.

⁴ Табакаев Ю.В. О методологической роли категории труд в образовании: автореф. дис. ...канд. филос. наук. Горно-Алтайск,1998. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы формирования и развития /Н.И. Шаталова. Екатеринбург: Изд.-во Уральского гос. экон. ун-та,1998; Карпухин Д.И., Маслова И.С. Формирование и эффективное использование трудового потенциала /Д.И. Карпухин, И.С. Маслова //Вопросы экономики.1998.№6.С.93-104.

⁵ Хурамшина А.З. Трудовая деятельность в профессионально – трудовой социализации личности//Материалы Всероссийской научной конференции «Современное российское общество: состояние и перспективы». (Первые казанские социологические чтения). Казань, 15-16 ноября 2005г. Т.2.- Казань: Центр инновационных технологий, 2006. С.104-107; Падерин В.К. Рахматуллин Э.С. Социальная идентификация в период трансформации // Социальное знание: формации и интерпретации. Ч.2.Казань 1980.С.142-152.

Таковыми проблемами занимались Т.М. Михайлова, В.Г. Подмарков, М.Н. Руткевич, А.Л. Темницкий, Ж.Т. Тощенко, и др.¹

Ленинградские ученые во главе с А.Г. Здравомысловым и В.А. Ядовым исследовали отношение к труду молодых рабочих² и обнаружили два типа мотивации: внутреннюю, связанную с саморазвитием, творчеством и внешней, ориентирующую человека на отношение к работе как средству существования. Трудовая мотивация всегда в числе главных проблем, поэтому работы многих социологов посвящаются к этому вопросу.³

Большую работу выполнил Башмаков В.И., осуществив мониторинговое исследование, посвященное выявлению актуальных проблем труда в условиях перехода к рынку.⁴

О.А. Платонов на основе результатов приведенного им социологического исследования определяет элементы качества трудовой жизни.⁵

Исследования ряда социологов посвящены совершенствованию различных сторон качества трудовой жизни: обеспечению условий развития работников, удовлетворению их потребностей, формированию благоприятных межличностных и внутриколлективных отношений⁶.

Г.М. Бахаева, проводя исследование, пришла к выводу, что качество трудовой жизни определяет кадровая стратегия предприятия⁷. С.Л. Иванова рассматривает понятие «качество трудовой жизни» как взаимообусловленность качества производственной

¹ Михайлова Т.М. Труд: опыт социально-философского изучения / Т.М. Михайлова. М.: Acadtmia, 1999.; Руткевич М.Н. О социальной структуре советского общества /М.Н. Руткевич// Социол. исслед.1999.№4.С.19-28. Темницкий А.Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветские периоды/ А.Л. Темницкий. М: Институт социологии РАН,2000;Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс/ Ж.Т. Тощенко. М.: Прометей, Юрайт, 2000.

² Человек и его работа /Под ред. А.Г. Здравомыслов, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль,1967.

³ Темницкий А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации /А.Л. Темницкий //Социол. исслед. 2005.С.85-88; Кравченко А.И. Концепция капитализма М. Вебера и трудовая мотивация/А.И. Кравченко// Социол. исслед.1997.№4. С.15-28.

⁴ Башмаков В.И. Изменения в экспертных оценках исследования социальных проблем труда (опыт мониторинга) /В.И. Башмаков //Социол. исслед. 2005..№5.

⁵ Платонов О. Качество трудовой жизни в разных странах/ О.Платонов //Экономист.1994. №2.С.80-85.

⁶ Гильманов А. З. Современное общество и социализация личности: противоречия и процесс формирования (методологические аспекты)/А.З. Гильманов. В сборнике научных трудов ИСЭПН АНТ.Казань, изд. КГУ, 2002.С.10; Нугаев М.А., Нугаев Р.М. Социальный потенциал региона: концептуальные основы исследования. Социальный потенциал Республики Татарстан: Научное издание Казань / Под ред. М.А. Нугаева, Р.М. Нугаева. Казань: Казан. гос. энерг. ун-т,2003. С.8-24. Хайруллина Ю.Р. Качество трудовой жизни населения РТ (теоретико –методологические подходы изучения)/ Ю.Р. Хайруллина //Научные труды сотрудников, аспирантов и соискателей. ТХХ. Казань. «Фэн»,2003.С.84-90; Хайруллина Ю.Р., Михалева Е.А. Теоретические и эмпирические аспекты качества трудовой жизни на предприятиях РТ / Ю.Р. Хайруллина, Е.А. Михалева //Научные труды сотрудников, аспирантов и соискателей. ТХІХ. Казань. «Фэн»,2004.С.71; Янковская В.И. Концептуальная модель качества трудовой жизни / В.И. Янковская //Научные труды сотрудников, аспирантов и соискателей. ТХХ. Казань. «Фэн»,2003.С.151-154.

⁷ Бахаева Г.М. Социально-экономический механизм влияния подготовки кадров на качество трудовой жизни. Автореф. дисс. ... к. социол. н. Казань, 2002.

среды и степени удовлетворенности, самореализации личности в труде, способствующие оптимизации качества трудовой жизни, как отдельного человека, так и общества в целом.¹

В результате новых преобразований в обществе изменяются и жизненные ориентиры современной российской молодежи. В работе Л Черемошкиной сфера труда занимает второе место в иерархии ценностей. Результаты исследований показывают, что традиционно полноценная деятельность, связываемые, прежде всего, с содержанием и условиями труда отходят на второй план, главное- нацеленность на деньги.²

Мощным фактором всеобщего прогресса, надолго определяющий судьбу страны является образование. Россия всегда сохраняла свое место в числе стран с наиболее развитыми и сильными традициями высшего образования.³ По мнению А.М. Ганеева образование создает интеллектуальный фундамент для полноценного развития и формирует способность к саморазвитию.⁴ В период глобальных системных перемен возрождаются новые понятия: «инновационное образование», «открытое образование», «трансформация системы высшего образования», «непрерывное образование».

По мнению Л.М. Федоряк, повышение активности людей в трудовой, общественной и культурной областях жизнедеятельности через систему непрерывного образования является важнейшим фактором становления их нового качества жизни.⁵

Актуальность понятия «непрерывное образование» и многообразие теоретико-концептуальных форм его практического воплощения порождают острую потребность в исследовании его сущности, методов, технологий функционирования в динамично развивающемся образовательном пространстве современного общества. В концепции модернизации российского образования на период 2010 года подчеркивается необходимость формирования условий для непрерывного совершенствования кадров.

Опыт изучения непрерывного образования в науке складывается в основном из работ экономистов, юристов, политологов, философов, педагогов и социологов. Это работы О.Н. Баевой, А.П. Владиславлева, Л.Л. Литвиненко, Е.И. Огарева, В.Г. Осипова, Ф.И. Перегудова, Ф.Р. Филиппова,⁶ и др.

¹ Иванова С.Л. Качество трудовой жизни молодежи в современных условиях развития общества (на материалах города Набережные Челны). Автореф. дисс. ... к. социол. н. Казань, 2005.

² Черемошкина Л. Мотивация труда: факторы влияния /Л. Черемошкина //Человек и труд. 2004. №3. С.75-79.

³ Хайруллин Н.Г. Проблемы и ориентиры трансформации системы высшего образования (взгляд из Татарстана) /Н.Г. Хайруллин //Вестник КГФЭИ. Казань. №1. 2005. С.5-7.

⁴ Ганеев А.М. Инновационное образование: проблемы становления /А.М. Ганеев //Вестник КГФЭИ. Казань. №1. 2005. С.11.

⁵ Федоряк Л. М. Роль активности в становлении нового качества жизни человека /Л.М. Федоряк //Социально- гуманитарные знания. 2004. №6. С.165-175.

⁶ Баева О.Н. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Иркутск, 1998; Владиславлев А.П. Система непрерывного образования: реальность и перспектива / А.П. Владиславлев. Ташкент, 1983.; Литвиненко Л.Л. Непрерывное образование: возможности будущего философско- культурологический анализ / Л.Л. Литвиненко. Ростов н/Д: РГПУ. 2003; Огарев Е.И.

Понятие «непрерывное образование» было введено А. В. Даринским в 1975г.¹ По нему непрерывное образование - система образования, позволяющая каждому человеку развивать, совершенствовать себя разными путями в течение всей жизни, в соответствии со своими стремлениями, возможностями, способностями.

Содержание непрерывного образования ученые определяют по-разному. Так А.П.Владиславлев непрерывное образование определяет как системную, целенаправленную деятельность по получению и совершенствованию знаний, умений и навыков как в обычных и специальных учебных заведениях, так и путем самообразования.² В его работах особое внимание обращалось на необходимость систематического и самостоятельного повышения квалификации работниками.

Другим известным разработчиком теории непрерывного образования стал В.Г. Онушкин, который возглавлял первый и единственный в нашей стране НИИ образования взрослых в Санкт – Петербурге. По мнению Онушкина задачей непрерывного образования является создание целостной системы образовательных учреждений, которая обеспечивает обучение и воспитание человека на протяжении всей его жизни и соответствует развитию сознательной потребности в новых знаниях, умениях и навыках³.

Содержание непрерывного образования предусматривает переход от традиционных образовательных процессов «знаниякопительского» плана к опережающему отражению проблем развития общества, умению саморегулирования человеком уровня собственных познаний в соответствии с требованиями сегодняшнего и завтрашнего дня.⁴ Иными словами система непрерывного образования -возможность помочь каждому человеку выработать и реализовать собственную индивидуальную систему образования.

Уровень образования и профессиональная подготовка влияют на производительность труда и другие показатели трудовой активности людей.⁵

Непрерывное образование как поступательного развития личности. Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. Л.: ИОВ АПН,1986; Осипов В.Г. Социально- философский анализ современной концепции непрерывного образования/ В.Г. Осипов. Ереван, 1989. Перегудов Ф.И. Непрерывное образование: проблемы и перспективы/ Ф.И. Перегудов.М.: Знания,1991; Филиппов Ф.Р. Социология образования / Ф.Р. Филиппов// Социол. исслед.1994.№8-9.С.62-70.

¹ Даринский А. В. Непрерывное образование /А.В. Даринский //Сов. педагогика.1975.№1.С.16-29.

² Владиславлев А.П. Система непрерывного образования: реальность и перспектива / А.П. Владиславлев. Ташкент,1983.С.49.

³ Теоретические основы непрерывного образования/ Ред. В.Г. Онушкин и др. М.: Педагогика, 1985.

⁴ Зиятдинова Ф.Г. Социальные проблемы образования. М.,1999.С.271.

⁵ Новиков А.М. Принцип построения системы непрерывного образования / А.М. Новиков //Педагогика.1998.№3.,апр.С.11-17; Филиппов Ф. Р. Социология образования / Филиппов Ф. Р//Социол. исслед.1994.№8-9.С. 62-70; Перегудов Ф.И. Непрерывное образование: проблемы и перспективы/ Ф.И. Перегудов. М.: Знания,1991.С.32; Баева О.Н. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала. Автореф. дисс. ...к.экон.н. Иркутск, 1998.

По мнению М.А. Черкасовой «концепция непрерывного образования» пришла на смену рассмотрению базового образования как определенной и завершенной стадии социализации и профессиональной подготовки индивида и особенно молодежи.¹

Приоритетная роль в теоретическом осмыслении этой назревшей проблемы по праву принадлежит социологии как отрасли научного знания, обладающего наиболее широким предметным полем интегративного социального анализа.

Анализируя работы выше перечисленных авторов можно заключить, что рассмотрены многие стороны многоаспектной проблемы непрерывного образования.

Однако на сегодня необходима конкретизация содержания и структуры, его место в системе факторов качества трудовой жизни, механизма влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни, уточнение направлений совершенствования качества трудовой жизни за счет оптимизации непрерывного образования. Исходя из этого, была сформулирована цель и определены основные задачи исследования.

Целью исследования является анализ системы непрерывного образования как фактора качества трудовой жизни, определение основных направлений оптимизации влияния системы непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи.

Достижение этой цели потребовало решения следующих взаимосвязанных **задач**:

-конкретизировать понятия «качество трудовой жизни», «непрерывное образование», содержание и структуру указанных понятий;

-определить место непрерывного образования в системе оптимизации качества трудовой жизни молодежи;

- выявить механизм влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи;

-наметить пути оптимизации влияния системы непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи и предложить конкретные рекомендации по совершенствованию этого процесса.

Объектом исследования является качество трудовой жизни молодежи.

Предмет исследования - непрерывное образование как фактор качества трудовой жизни молодежи.

Теоретико-методологической основой исследования послужили следующие теории и подходы:

- системный и комплексный подходы к исследованию общественных явлений и процессов (М. Вебер, Э. Дюргейм, М.Н. Руткевич, В.Н.Садовский, Ж.Т. Тощенко, Ф.Г.

¹ См.: Черкасова М.А. Непрерывное профессиональное образование в свете социокультурного подхода: Автореф. дисс. ...канд. филос. наук. Ростов н/Д,2002.

Зиятдинова, Юдин Б.Г.);

- теория деятельности (Л.А. Волович, Э.В. Ильенков, Л.Н. Коган, А.Н. Леонтьев, В.К. Падерин, Ю.Р. Хайруллина, В.С. Швырев) в изучении особенностей трудовой деятельности молодежи, мотивации, процесса адаптации в ходе включения их в профессиональную деятельность;

- теория социального действия (М. Вебер, Т. Парсонс) при определении потребностей, мотивов, интересов и целей индивида.

Информационную базу исследования составили данные статистики, вторичный анализ данных социологических исследований по России, в том числе Республике Татарстан. В информационную базу исследования вошли результаты ряда социологических исследований, проведенных автором диссертации в городе Набережные Челны в 2005 году на ОАО «КАМАЗ», «Челны-Хлеб», в ряде учебных заведений начального, среднего, высшего профессионального образования города Набережные Челны, в многоуровневом ГОУ Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт (НГТТИ), в Институте непрерывного педагогического образования, на предприятиях торговли, сферы обслуживания, общественного питания.. Выборочная совокупность данного исследования формировалась с использованием целевой (молодежь, включенная в трудовую деятельность), квотной (образование, возраст, социальное положение) выборки. Всего было опрошено 1068 человека, из них: рабочие – 22,6%, служащие - 24%, инженерно-технические работники, сотрудники НИИ, КБ - 19,9%, непроизводственная интеллигенция – 15,4%, руководители – 6 %, коммерсанты – 1,5%, студенты - 10,2%, безработные – 1,5% другие (домохозяйки, временно не работающие - 0,8%), что соответствует генеральной совокупности молодежи г. Набережные Челны. Образование выбранной молодежи: среднее-43,1%, среднее специальное, техническое-40,8%, неполное высшее- 25,8%, высшее-25,8%, прошли курсы повышения квалификации-12,4%, курсы переподготовки-3,7%, занимались самообразованием- 12%, последипломное образование-3,7%. В качестве метода сбора социальных фактов выбрана анкета с вопросами открытого и закрытого типов. Полученные данные были обработаны при помощи диалоговой программы обработки анкет «СОЦИУМ».

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- дана авторская интерпретация понятий «качества трудовой жизни» молодежи и «непрерывное образование». Качество трудовой жизни предполагает совокупность условий трудовой деятельности, способствующие реализации интересов (познавательных и др.) и способностей работника (интеллектуальных, творческих,

организаторских и т.д), приводящие к удовлетворенности трудом. Непрерывное образование – это процесс развития личности, направленный на пополнение, совершенствование знаний, умений, навыков, не отрываясь от трудового процесса. Уточнены содержание и структура указанных понятий.

- установлено место непрерывного образования в системе факторов качества трудовой жизни (помимо условий, содержания труда, заработной платы и т.д. огромное значение имеет образование, в частности, непрерывное, непосредственно связанное с процессом развития, с ориентацией человека на пополнение и совершенствование знаний, умений, навыков в течение всей жизни);

- на основе эмпирической интерпретации основных понятий исследования и установления связей между ними определен механизм влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни. Степень корреляции между компонентами непрерывного образования (повышение квалификации, культурно- технического уровня, уровня образования, уровня мастерства, расширение кругозора, развитие способностей) и такими компонентами качества трудовой жизни как условия, содержание труда - высокая;

- определено состояние и перспективы развития непрерывного образования в г. Набережные Челны;

- выделены основные направления совершенствования влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи: развитие профессионально- квалификационного потенциала личности, информационной базы потребностно - мотивационной сферы молодежи в обществе, совершенствование системы кольцевой ротации, условий для самообразования, для творческого самопроявления, развития внутренних сил и способностей, содействие совмещению обучения и работы;

- разработаны практические предложения и конкретные рекомендации (совершенствовать систему вознаграждения за труд в соответствии с уровнем образования, гибкую систему повышения квалификации и переподготовки, продвижения по служебной лестнице, планирования карьеры, организация литературных, технических коллективов, которые повышают активность, способствуют развитию способностей работников, обогащают содержание труда, формируют творческий подход к работе, специальные курсы для вновь приступающих к работе).

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Влияние системы непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи осуществляется через механизмы, предусматривающие воздействие элементов системы непрерывного образования (повышение образовательного уровня, квалификации, культурно- технического уровня, самообразование, расширение кругозора и др.) – на

содержательные элементы качества трудовой жизни (условия труда, содержание труда, вознаграждение за труд, возможность самореализации, самовыражения, социально-психологический климат, производственная демократия и др.).

2. Использование программ непрерывного образования на предприятиях и учреждениях (ОАО «КАМАЗ», «Челны-Хлеб», Институт непрерывного педагогического образования и т.д.) приводит к повышению качества трудовой жизни работника, делает результаты труда конкурентоспособным в обществе. На современном производстве все отчетливее проявляется тенденция к формированию специалистов широкого профиля с основательной теоретической подготовкой. Система непрерывного образования обеспечивает подготовленность человека к выполнению меняющихся профессиональных функций, его личностное и социальное развитие в трудовой жизни, самореализацию и социальную адаптацию к условиям рыночных отношений.

3. Повышение качества трудовой жизни возможно при создании условий для удовлетворения потребностей работника производства в культурных, интеллектуальных, нравственных, национальных, бытовых сферах. Необходимо чтобы трудовой процесс был связан с элементами непрерывного образования. Качество трудовой жизни создает условия для формирования социально-активного работника, способного влиять на трудовой процесс, планировать свою работу, участвовать в решении вопросов оплаты труда. Повышение уровня качества трудовой жизни дает возможность повысить эффективность и производительность труда.

4. Анализ исследования качества трудовой жизни в обществе имеет важное теоретико-методологическое и практическое значение, так как позволяет предложить перспективные стратегии, приоритеты, новые технологии и пути совершенствования непрерывного образования. Наиболее полное изучение качества трудовой жизни возможно за счет анализа влияния непрерывного образования в рамках системного, деятельностного, комплексного и других направлений методологии познания социальных процессов.

Научно-практическая значимость диссертации состоит в приращении знания в исследование качества трудовой жизни молодежи и непрерывного образования.

Выводы и результаты исследования могут использоваться для формирования качества трудовой жизни молодежи в трудовых организациях современного общества, применяться при разработке программы повышения качества трудовой жизни и непрерывного образования, в учебных целях при чтении лекций по общей социологии, экономике и социологии труда, управлению персоналом, теории организации, менеджмента.

Апробация исследования. Теоретические положения, методологические подходы, практические предложения и конкретные рекомендации, содержащиеся в диссертации, излагались и обсуждались на международных, всероссийских и республиканских научно-практических конференциях, использовались и применяются в практической работе в преподавании курсов «Экономика и социология труда», «Управление персоналом» в Академии управления «ТИСБИ», НГТТИ.

Структура работы - диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Работа изложена на 178 страницах, список литературы включает 269 источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении диссертационной работы обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее разработанности, определяются цели и задачи работы, ее объект и предмет, теоретико – методологическая и эмпирическая базы исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, раскрываются научная новизна и практическая значимость диссертационной работы и ее апробация.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования непрерывного образования как фактора качества трудовой жизни молодежи» рассматриваются концептуальные основы исследования.

В первом параграфе «Качество трудовой жизни как объект и предмет исследования социологической науки» уточняется содержание и структура качества трудовой жизни. Раскрывается специфика и преимущества социологического подхода.

Преимущество социологического подхода среди существующих выражается не только в использовании конкретных методов исследования, без которых невозможно ни одно научное исследование, но и в синтезирующем, системоинтегрирующем начале, в раскрытии механизмов взаимовлияния конкретных социальных процессов.

Известные ученые-социологи, такие как Н.А.Аитов, А.Г.Здравомыслов, И.М. Керженцев, Н.В.Марков, Т. М. Михайлова, М.А.Нугаев, Н.П. Рябов, В.А. Ядов и др.¹ в

¹ Аитов Н.А. Советский рабочий / Н.А. Аитов. М., 1981.; Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности/ Здравомыслов А.Г. М., 1986; Михайлова Т.М. Труд как историко-философская проблема/ Т.М. Михайлова. М.: Academia, 1999.; Михайлова Т.М. Труд: опыт социально-философская изучения / Т.М. Михайлова.М.: Academia, 1999.; Нугаев М.А. Трудовая активность трудящихся в условиях развитого социализма (Теоретико-методологический аспект)/ М.А. Нугаев. Казань.: Изд-во Казан.ун-та, 1975.; Рябов Н.П. Мировоззрение и трудовая активность личности при социализме/ Н.П. Рябов. Казань: Изд-во Казан.ун-та, 1986.; Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции/ В.А. Ядов //Социол. исслед. 1983. № 3. С.50-62.

своих трудах рассматривали различные аспекты трудовой деятельности, которые послужили подспорьем для исследования качества трудовой жизни молодежи.

Однако, анализ литературы позволяет сказать, что на качество трудовой жизни больше всего обращают внимание экономисты. Термин «качество трудовой жизни» в экономической литературе определяется как степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда. Некоторые экономисты качеством трудовой жизни называют условия, в которых осуществляется трудовая деятельность человека.¹

По мнению А. Егоршина качество трудовой жизни включает в себя совокупность показателей, характеризующих организационные, социальные и психологические условия труда². Содержание этого понятия дополняет Н.А. Горелов следующим образом: «качество трудовой жизни- это характеристика условий и организации труда с позиций наилучшей реализации способностей работника³. Качество трудовой жизни- это условия трудовой деятельности, характеризующие состояние условий и охраны труда, обеспечение соответствия психофизиологических возможностей работника в управлении делами организации и др⁴.

Поп Е.Н. качество трудовой жизни оценивает тремя показателями: экономический потенциал общества, условия трудовой деятельности и экономически активное население⁵.

О высоком качестве трудовой жизни можно говорить когда созданы условия, в которых работник мог бы развиваться как личность в культурном, интеллектуальном, нравственном и бытовом аспектах, и обеспечен высоким заработком.

В то время, когда материальные ценности играют важнейшую роль в жизни человека, у значительной части современной молодежи, по данным нашего исследования, работа является смыслом жизни. Для них она - возможность самореализации и самовыражения, занимает второе место (32,6%) после возможности обеспечить себя материально (45,7%) и среди остальных ценностей. В ряде потребностей возможность общаться с людьми, быть в коллективе также играет значимую роль для молодежи (29,2%).

¹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда/ Б.М. Генкин Изд-е 2-е. М., 2000.С.21.

² Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов/ А.П. Егоршин. 3-е изд. Н. Новгород: НИМБ, 2001.С.494.

³ Горелов Н.А. Энциклопедия труда и занятости/ Н.А. Горелов. Изд-во СПб. гос. ун-т., 1997.С.126.

⁴ Труд и социальное развитие: Словарь.-ИНФРА-М, 2001. VI.С.45.

⁵ Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни (на примере г. Горно-Алтайска). Автореф. дисс. ...к.э.н. Барнаул,2003.

Важным мотиватором повышения качества трудовой жизни респондентами была названа оплата труда (78,7%), следующим по значимости выступают условия труда (74,9%), возможность профессионального роста (68,5%), отношения с коллегами (63,3%), возможность развивать свои способности (48,3%), отношения с руководством (44,2%), содержание труда (19,1%).

Таким образом, основными компонентами содержания качества трудовой жизни являются: условия труда, содержание труда, возможность профессионального роста, самореализации самовыражения, уровень оплаты за труд, производственно-трудовая демократия, социально-психологический климат в коллективе. Эти составляющие образуют структуру качества трудовой жизни.

Во втором параграфе «Непрерывное образование в системе факторов качества трудовой жизни молодежи» анализируется сущность и содержание непрерывного образования на теоретическом и эмпирическом уровнях, описывается система факторов, влияющих на качество трудовой жизни молодежи, определяется место непрерывного образования в системе факторов.

На качество трудовой жизни молодежи влияет целая система факторов объективного и субъективного характера. Объективными факторами являются: условия труда, содержание труда, профессиональный рост, заработная плата (справедливость в оплате труда), и т.д. Под субъективными понимаются такие факторы, которые связаны с личностными качествами работника, его отношением к различным сторонам жизни и социальным процессам, содержащие и психологические компоненты - степень участия в делах коллектива, социально-психологический климат, личностные качества человека (адаптированность, социальная мобильность, профориентированность, инновационность), уровень образования т.д.

Среди всех этих факторов важное место занимает постоянное повышение уровня образования «через всю жизнь» (непрерывное образование), при котором можно совершенствовать знания, умения, навыки. Наиболее важным фактором в оценке качества трудовой жизни 37,5 % молодежи считает знания, умения, навыки.

Содержание непрерывного образования, по мнению автора включает: постоянное повышение своей квалификации (обновление, дополнение и закрепление ранее приобретенных знаний, умений, навыков); постоянное расширение своего кругозора; повышение культурно-технического уровня; развитие способностей; постоянное повышение уровня образования и мастерства. Структуру непрерывного образования составляют следующие формы: повышение квалификации; стажировки; профессиональная переподготовка; самообразование.

Самообразование является одной из важнейших форм непрерывного образования. Свои профессиональные знания пополняют путем самообразования 72% молодежи. Часть респондентов (18,9%) не находят время для самообразования. 63% респондентов планируют пройти курсы повышения квалификации. Затруднились ответить 9,1%.

С авторской позиции непрерывное образование представляет собой процесс развития личности, направленный на пополнение, совершенствование знаний, умений, навыков в течение всей жизни, не отрываясь от трудового процесса. Именно такое образование является одним из важных способов удовлетворения как личностных потребностей так и потребностей различных сфер общества в специалистах нового качества и квалификации. Система непрерывного образования обеспечивает подготовленность работника к выполнению меняющихся профессиональных функций, его личностное и социальное развитие, самореализацию и социальную адаптацию к условиям рыночных отношений.

Таким образом, среди значимых факторов знания, умения, навыки, уровень знаний выходят на первое место. Сравнительный анализ результатов исследований других социологов позволяет увидеть, что потребность в образовании в 1990 годах была на четвертом месте среди жизненных ценностей и устремлений, а в 1997 году уже на втором месте.¹

По результатам исследования Л.Л. Литвиненко для достижения успеха в жизни респонденты наиболее важным считают также «хорошее образование» (57,1%), а «быть богатым» выбрали лишь 18,6% респондентов.²

Таким образом, можно сказать, что потребность в образовании выходит на первое место среди остальных ценностей и сегодняшняя молодежь думает о необходимости достаточной степени знаний, умений, навыков, чего можно получить в процессе непрерывного образования.

Во второй главе «Непрерывное образование в системе социально-экономических интересов молодежи» определено состояние и перспективы развития непрерывного образования в г. Набережные Челны.

В первом параграфе «Молодежь как субъект непрерывного образования» молодежь рассматривается как категория, наиболее нуждающаяся в непрерывном образовании».

¹ Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве/ В.И. Чупров //Социол.исслед. 1998.№3.С94-99.

² Литвиненко Л.Л. Непрерывное образование: возможности будущего философско- культурологический анализ /Л.Л. Литвиненко. Ростов н/ Д: РГПУ,2003.С.41.

Сегодня более половины молодежи (55,0%) для улучшения качества трудовой жизни считают необходимым наличие высшего образования. В результате ускорения темпов экономических, научно-технических, технологических и ресурсных преобразований различных сфер общественной жизни значимая часть молодежи (22,5%) для улучшения качества трудовой жизни предпочитает постоянное обновление и пополнение знаний -непрерывное образование.

12,2% респондентов для улучшения качества трудовой жизни выбрали послевузовское, дополнительное образование, 7,3% молодежи - профессионально-техническое образование. Таким образом, высшее образование выступает как база для дальнейшего непрерывного совершенствования профессионального уровня специалиста, в общем научиться учиться, чтобы быть подготовленным к «образованию через всю жизнь».

Результаты нашего исследования показывают, что главным мотивом непрерывного образования является стремление быть востребованными специалистами-53,2%. Необходимость этого образования для достижения определенных высот в трудовой жизни занимает второе место(43,8%), более трети (37,5%) благодаря непрерывному образованию планируют иметь высокую заработную плату. Почти каждый третий (31,8%) отмечает необходимость непрерывного образования для повышения культуры и профессиональных способностей. Непрерывное образование как возможность приобретения новой специальности выделили 27,3% городской молодежи. 23,6% молодежи хотят заниматься непрерывным образованием, чтобы чувствовать себя свободным, самостоятельным. Это тоже важный стимул для получения непрерывного образования. Компетентный человек во всех областях легче адаптируется, легче преодолевает трудности. Важность непрерывного образования в повышении удовлетворенности трудовой жизнью называют 14,6%, для удовлетворения потребностей, связанных с трудовой жизнью,- 10,9%, 6,4% считают, что непрерывное образование нужно, чтобы быть лидером.

Работники образовательной сферы г. Набережные Челны, свою квалификацию повышают в Институте непрерывного педагогического образования, который создан в Набережных Челнах постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан в 1993г. на базе Регионального центра непрерывного образования. Непрерывность процесса повышения квалификации и переподготовки кадров в Институте непрерывного педагогического образования обеспечивается системой проведения комплекса мероприятий:

-квалификационные курсы - для всех педагогических работников, не обучавшихся в течение 5 лет.

-семинары: тематические - для педагогов, начинающих работать по новым программам и учебникам; проблемные - для руководителей методобъединений, творческих групп, школ педагогического опыта, в том числе и выездные, по актуальным проблемам обновления содержания образования и воспитания;

-по информационным технологиям;

-семинары-практикумы - для учителей, руководителей, работающих в режиме эксперимента по совершенствованию структуры и содержания образования, участвующих в проведении единого государственного экзамена, введении предпрофильной подготовки и профильного обучения;

-стажировка, целью которой является изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности;

-конференции.

ОАО «КАМАЗ» организует непрерывное образование персонала для решения производственных задач в трех основных направлениях:

1. Подготовка персонала под потребности производства.

В данную категорию входит:

- Сотрудничество на основе заключенных договоров с профессиональными училищами и техникумами в рамках подготовки рабочих кадров. Основными базовыми учебными центрами являются: профессиональный лицей №64, профессионально-техническое училище №57, Технический колледж, Автомеханический техникум.

- Освоение первой профессии на рабочем месте, повышение разряда до 3.

- Получение первого высшего образования для сотрудников ОАО «КАМАЗ», обучающихся заочно на 4-5 курсе.

- Подготовка студентов 4-5 курсов технических специальностей ИНЭКА по дополнительным специализациям под целевой заказ компании.

2. Переподготовка сотрудников ОАО «КАМАЗ».

Данное направление обучения организуется в рамках:

- сотрудничества с базовым образовательным учреждением ОАО «КАМАЗ» - Региональным институтом передовых технологий и бизнеса. Основное направление - освоение второй (смежной) профессии для рабочих специальностей.

- сотрудничества с Международным институтом менеджмента «ЛИНК» и Программой подготовки руководящих кадров для отраслей народного хозяйства (Президентская программа). Программы ориентированы на специалистов и руководителей, имеющих высшее образование и стремящихся получить дополнительное образование в области

менеджмента и повысить свою управленческую компетентность. Обучение проводится по направлениям: «Менеджер и организация. Менеджер и персонал», «Финансы и информация. Маркетинг и управление качеством».

3 *Повышение квалификации специалистов* на иногородних и региональных учебных базах.

В ОАО «КАМАЗ» ведется обучение среднего звена управления по специально разработанному Базовому курсу повышения квалификации начальников отделов, цехов, лабораторий, их заместителей, начальников смен, участков, разработанному РИПТиБом в 2002 году.

В результате анализа данных можно прийти к выводу, что непрерывное образование в форме повышения квалификации, переподготовки, самообразования нужно для того, чтобы «закрепиться» в должности в условиях конкуренции, хорошо разбираться в экономических вопросах и принимать самостоятельные решения, повысить свой социальный статус и иметь высокую зарплату, - в общей сложности более высокое качество жизни. В то же время, мотивацию для получения второго высшего образования составляют не только соображения выгоды и пользы, не только расчет на повышение заработной платы и на возможность занять более высокую должность, но и чисто познавательный интерес, что говорит о понимании молодыми горожанами самоценности непрерывного образования и его значения для развития личности.

Во втором параграфе «Механизм влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи» выявлено через воздействие структурных элементов непрерывного образования на структурные элементы качества трудовой жизни молодежи. Этот механизм представляет собой последовательное воздействие системных элементов непрерывного образования, таких как постоянное повышение профессиональной квалификации (обновление, дополнение и закрепление ранее приобретенных знаний, умений, навыков); постоянное расширение своего кругозора; повышение культурно-технического уровня; развитие способностей; повышение уровня образования; уровня мастерства- на системные элементы качества трудовой жизни: условия труда, содержание труда, оплата труда, профессиональный рост, трудовую демократию, социально-психологический климат (взаимоотношения между коллегами, взаимоотношения руководства с подчиненными), самореализация, самовыражение.

На основе корреляционного анализа выявлен степень влияния элементов непрерывного образования на системные элементы качества трудовой жизни городской молодежи. Выяснилось, что между обновлением, дополнением, закреплением знаний, умений, навыков и содержанием труда - высокая связь ($r=0,97$). Механизм влияния

непрерывного образования через обновления знаний, умений, навыков на содержание труда способствует более конкретному определению трудовых функций, самостоятельности при планировании и выполнении работ. Побуждает организовать свой труд интереснее, содержательнее и разнообразнее. В этом случае прослеживается обратная связь. Содержание конкретного вида трудовой деятельности предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Именно содержание труда определяет развитие личности. Так, для 79,1% городской молодежи содержание труда является в большей или меньшей степени удовлетворительным.

Между обновлением, дополнением, закреплением знаний, умений, навыков и условиями труда также высокая связь ($r=0,95$). Знания в области управления производственными, санитарно-гигиеническими, психофизиологическими, эстетическими и социальными условиями труда способствуют выработке у специалистов определенной модели поведения и действий в конкретных производственных условиях; способствует духовному, творческому и физическому развитию личности, формированию у работников добросовестного отношения к труду.

Выявленный коэффициент корреляции, между обновлением, приобретением и закреплением знаний, умений, навыков и вознаграждением за труд (оплатой труда) показал слабую связь ($r=0,02$). Люди, занимающиеся умственным трудом, повышают свою квалификацию, уровень знаний и для получения личного удовлетворения от выполняемой работы. Интерес к повышению уровня образования не всегда зависит от стремлений повысить заработную плату. Категория служащих (53,1%) обновляет, пополняет знания, умения и навыки, прежде всего, для достижения определенных высот в трудовой жизни. В этом случае подразумевается карьерный рост, профессиональные успехи. Инженерно – технические работники (73,6%) расширяют кругозор, повышают культуру, чтобы быть всегда востребованными специалистами и 43,4% для достижения определенных статусных высот в трудовой жизни. Молодежь из числа непромышленной интеллигенции – 48,8% и служащих - 45,3% высказали такое же мнение.

Важным элементом системы непрерывного образования, а так же в механизме влияния является общее повышение культурно-технического уровня. Это подтверждает получившаяся высокая связь между культурно-техническим уровнем и содержанием ($r=0,94$) и условиями труда ($r=0,94$). Каждый достигнутый уровень научно-технического развития требует адекватного развития работника, его знаний, квалификации.

Неинформированность, низкий уровень знаний не позволяет им определиться и активно участвовать в делах коллектива.

Постоянное расширение своего кругозора как вида познавательной деятельности так же выступает важным механизмом влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи. Между этим компонентом и содержанием труда существует высокая связь ($r=0,87$). Расширение кругозора рассматривается нами как возможность развития личных способностей с целью повышения производительности труда, формирования и укрепления здорового микроклимата трудового коллектива. Однако, потребность в постоянном расширении кругозора слабо связана с самореализацией и самовыражением ($r=0,1$), видимо расширение кругозора не всегда преследует цель самореализации. Человек может интересоваться выполнением каких-то действий только из-за стремления удовлетворить свое любопытство.

Развитие способностей так же влияет на условия и содержания труда ($r= 0,90$; $r=0,88$). Систематическое совершенствование природных, уже заложенных задатков способствует правильному выбору трудовой деятельности по своим способностям, удовлетворению интересов в процессе деятельности.

Отношение к трудовой деятельности не только как средству финансового обеспечения является показателем нового уровня трудовой культуры. По данным нашего исследования почти 40% молодежи отмечают свою работу как интересную и творческую, около 60% городской молодежи положительно относится к содержанию своего труда.

Таким образом, по данным существующих исследований по проблемам непрерывного образования, а также результатам нашего исследования, очевидно, что непрерывное образование является сложным и многогранным механизмом, влияющим на качество трудовой жизни работника. Непрерывное образование сопровождает деловую карьеру человека, какое базовое образование бы он ни имел. Для молодого человека это – способ реализации своего творческого и личностного потенциала. Для общества- это механизм воспроизводства и развития рабочей силы.

В третьей главе «Социальная обусловленность развития системы непрерывного образования в современных условиях» исследуется и обобщается роль непрерывного образования в различных аспектах жизни.

В первом параграфе «Культурно-профессиональная динамика как социальная детерминанта развития непрерывного образования» обобщаются результаты ряда исследований. Показателями культурно-профессиональной динамики являются, с одной стороны, повышение культурно-технического уровня, расширение кругозора, а, с другой стороны, соответствие профессиональной подготовки работников характеру и

содержанию выполняемой ими работы, что выступает важным условием эффективности трудовой занятости. Так, только каждый четвертый молодой челнинец может сказать, что его нынешняя профессия соответствует полученному образованию (25,1%).

По данным авторского исследования у каждого третьего (30,6%) профессия лишь частично связана с профессиональным образованием. А 39,6%- работают вовсе не по специальности.

Очевидно, что решение проблемы для каждого отдельного человека может рассматриваться в двух самых крупных аспектах (которые, в свою очередь, имеют дополнительные направления реализации стратегии по достижению цели):

- 1) смена места работы;
- 2) получение другой профессии или квалификации.

Таким образом, если профессия не соответствует образованию, то у молодого специалиста есть три основных пути решения проблемы. И то, какой путь выберет индивид, зависит от его личностных качеств, субъективных предпочтений, стремлений. По своей направленности данные направления можно обозначить с точки зрения пассивности/активности. По нашему мнению пассивным направлением является адаптация к уже имеющемуся рабочему месту. Но без влияния непрерывного образования здесь не обойтись. Молодому специалисту для адаптации на рабочем месте, не соответствующему специальности, придется заниматься самообразованием, повысить образовательный уровень. Так что, понятие пассивности в данном аспекте является относительным.

Следующим направлением выделяется активный поиск работы в соответствии с образованием.

Далее, активным направлением обозначаем профессиональную переподготовку непрерывно от трудовой деятельности, которое может выражаться в получении дополнительного образования заочно или дистанционно; обучение на курсах или получении дополнительной специальности; а также в самообразовании.

Рассмотренные пути действия личности при несоответствии профессии и образования в той или иной степени влияют на качество трудовой жизни молодежи. Таким образом, человек, в зависимости от своих личных установок может по-разному воспринимать данную проблему.

Так, по данным нашего исследования 54,3% респондентов хотели бы перейти на работу по другой специальности. Не имеет такого желания лишь каждый пятый молодой челнинец. И каждый четвертый затруднился ответить на вопрос. Очевидно, для этих людей такая позиция может быть связана с тем, что они в нашем городе или в рамках

своего предприятия не видят возможности для реализации личных профессиональных потребностей и умений.

Интересно отметить, что несоответствие профессии образованию является одинаково актуальной проблемой как для мужчин, так и для женщин (см. табл. 1). То есть, мы не можем сказать, что данная проблема- проблема отдельной социальной группы. Это всеобщая проблема трудящейся молодежи.

Таблица 1

Соответствие нынешней профессии полученному образованию, с учетом гендерной принадлежности (по каждой строке за 100% взято число респондентов женщин и мужчин отдельно)

Пол \ Профес.	Варианты ответа, %			
	соответствует полностью	соответствует частично	не соответствует	затрудняюсь ответить
мужской	12,8	40,4	38,3	8,5
женский	27,9	28,4	39,9	3,8

Из таблицы 1 видно, что значимая часть молодых женщин и мужчин (39,9% и 38,3%, соответственно) работают не по специальности. И если из числа женщин более четверти (27,9%) могут сказать, что работают по специальности, то среди мужчин таких очень мало- всего 12,8%. Возможно, такое положение дел объясняется тем, что женщины в возрасте до 30 лет- это женщины, воспитывающие малолетних детей. Они менее мобильны и для них главным фактором является, прежде всего, гарантированность трудовой деятельности, социальная защищенность, а не размер зарплаты.

В условиях технического и технологического совершенствования производства, перехода индустриального (промышленного) общества к постиндустриальному (информационному, обществу знаний) недостаточно только базового образования. Необходима серьезная теоретическая подготовка и постоянное непрерывное повышение уровня знаний, которое также влияет на качество трудовой жизни.

Во втором параграфе «Основные направления совершенствования влияния системы непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи» раскрыты основные пути совершенствования влияния одного процесса на другого.

В условиях рыночных отношений и все усиливающейся конкуренции для того, чтобы преуспеть, необходимо иметь достаточно высокий, интеллектуальный, профессиональный, общекультурный, творческий потенциал. Однако любое образование,

каким бы качественным оно ни было - это лишь базис для самосовершенствования и саморазвития. Настоящее современное образование- это непрерывное самообразование человека на протяжении всей его жизни.

Для достижения высокого качества трудовой жизни необходимо создавать условия для творческого самопроявления, развитию внутренних сил и способностей, чтобы формировать не просто квалифицированного, знающего специалиста, а личность инициативную, способную к активному творческому участию в жизни общества, способную к самосовершенствованию. В то же время почти 40% респондентов указали на невнимательное отношение к повышению образования работников со стороны руководства. Это тревожный факт, на который следует обратить внимание как на уровне управления предприятиями и организациями, так и на муниципальном уровне.

Одним из направлений совершенствования влияния системы непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи выступает развитие профессионально- квалификационного потенциала личности. Этот блок включает создание государственной программы субсидирования, перераспределения бюджетных расходов на повышение квалификации, переподготовку и т.д, чтобы каждый работник мог повышать квалификацию, переквалифицироваться, несмотря на объективные и субъективные трудности. Российское государство должно не только признать приоритетность в развитии образования, но и найти необходимые материальные и финансовые ресурсы. Очень важно при этом создание информационной базы потребностно- мотивационной сферы молодежи в обществе, которая будет включать результаты массовых опросов, требуемые вакансии на рынке труда, количество безработных выпускников учебных заведений профессионального образования разного уровня, число прошедших переобучение, переподготовку. Важно, чтобы молодежь получила представление: в какой области нужно обновлять знания, какие специальности требуются на рынке труда и где можно трудоустроиться по полученной специальности.

Создание на предприятии системы кольцевой ротации также способствует совершенствованию влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи. Перемещая молодых специалистов из отдела в отдел, из цеха в цех на срок от трех месяцев до одного года, организация знакомит их со многими сторонами деятельности. Это позволяет им работать с большей заинтересованностью и эффективностью. В результате работник познает разнообразные проблемы различных отделов, уясняет необходимость координации, уровень профессиональных знаний у членов коллектива, важность повышения квалификации.

Важным фактором совершенствования влияния системы непрерывного образования на качество трудовой жизни является создание условий для самообразования: создание организационной и правовой основы для доступа к различным источникам информации, формирование и развитие у человека способностей, связанных с ее поиском, создание условий для множественной трудовой занятости людей. Формирование навыков самообразования предполагает умение приобретать самостоятельно знания, совершенствовать свои знания и умения в различных областях деятельности, работать с информацией, анализировать ее, предвидеть и решать возникающие проблемы.

Существенным является разработка целевой программы, реализация которой будет содействовать повышению качества трудовой жизни всего работающего населения, независимо от возраста. В разработке и реализации такой программы ведущую роль должны сыграть органы местного самоуправления, активно привлекая к работе общественные объединения и организации, а также население через средства массовой информации.

Содействие руководителей вузов и предприятий совмещению обучения и работы по выбранной специальности, чтобы в вузе молодой человек получал академические знания, а на предприятии – профессиональные, разработка системы должностного продвижения на предприятии, планирование карьерного продвижения так же способствуют совершенствованию влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи

Город Набережные Челны является городом с преобладанием молодежи в составе населения. Именно поэтому данная проблема должна быть рассмотрена администрацией города. Принятие правильных решений позволит элиминировать трудности в процессе трудовой адаптации молодежи.

Конкретными рекомендациями совершенствования влияния непрерывного образования на качество трудовой жизни молодежи становится организация бесплатных видов культурного досуга- кружков, студий, любительских объединений, музыкальных, литературных, технических и т.п. коллективов, проведение конкурсов профмастерства. Участие в таких мероприятиях заряжает людей энергией, повышает их активность, способствует развитию их способностей, обогащает содержание труда, формирует творческий подход к работе.

Необходимы разработка критериев и требований к подготовке специалистов, создание системы обсуждения программ развития с коллективом предприятия; разработка системы вознаграждения за труд в соответствии с уровнем образования.

В заключении диссертационной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы, практические рекомендации, позволяющие подчеркнуть новизну и практическую значимость работы, намечаются пути дальнейших социологических исследований данной проблемы.

Основные положения и результаты диссертации отражены в следующих публикациях автора:

1. Махмутова А.Г. Непрерывное образование как фактор оптимизации качества трудовой жизни молодежи //Сборник научных трудов докторантов, аспирантов и соискателей. Под ред. М.А. Нугаева-Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2004.С.94-97.
2. Махмутова А.Г. Деловой этикет и культура поведения- основа успешной деятельности //Вестник ТИСБИ, Казань, 2004.№1.С.76-78.
3. Махмутова А.Г. К вопросу о понятиях системы непрерывного образования// Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний: Сборник статей II Международной научно- практической конференции. Пенза, 2005.С.59-62.
4. Махмутова А.Г. Непрерывное образование в современном мире// Актуальные проблемы теоретической и практической подготовки конкурентоспособной личности в системе профессионального образования. Материалы региональной научно-практической конференции. Набережные Челны, 13 мая 2005г. / Под ред. Г.Е. Поповой, Э.С. Баевой. Казань: Изд-во Казан. гос. тех. ун-та. 2005.С.46-48.
5. Махмутова А.Г. К вопросу об определении структуры и содержания качества трудовой жизни // Социальные процессы и институты в трансформирующемся обществе. Сборник научных работ. Выпуск 7. Казань: Центр инновационных технологий.2005.С.162-166.
6. Махмутова А.Г. Непрерывное образование как фактор качества трудовой жизни. Материалы Всероссийской научной конференции «Современное российское общество: состояние и перспективы». (Первые казанские социологические чтения). Казань, 15-16 ноября 2005г. Т.2.- Казань: Центр инновационных технологий, 2006. С.71-74.
7. Махмутова А.Г. Туризм и образование//Развитие регионального туризма в городах всемирного культурного наследия: опыт и перспективы: Материалы Международной научно-практической конференции (6-8 октября 2005 г.). В 2-х частях. Казань: Академия управления «ТИСБИ», 2005.Ч.2.С179-182.
8. Махмутова А.Г. Качество трудовой жизни молодежи(по результатам социологического исследования 2005г)/Адлеровские социологические чтения. Сборник

материалов Республиканской конференции. Альметьевск,2006.С.114-117.

9. Махмутова А.Г. Непрерывное образование как фактор успешной предпринимательской деятельности //Наука, культура и образование в XXI веке: Сборник научных работ преподавателей вузов. Нижнекамск,2006.С.101-103.

10. Непрерывное образование как фактор качества трудовой жизни молодежи (на примере г. Набережные Челны) // Вестник развития науки и образования.2006. №6.С.150-153.

Публикация в издании, рекомендованной ВАК РФ:

1. Непрерывное образование и качество трудовой жизни //Человек и труд. 2007.№1.С.53-55.