

На правах рукописи

Григорьева Эльвира Наилевна

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ (НА МАТЕРИАЛАХ ОАО «ТАТНЕФТЬ»)

специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Казань - 2007

Работа выполнена в Казанском государственном финансово-
экономическом институте

Научный руководитель:	Зиятдинова Флюра Газизовна доктор социологических наук, профессор
Официальные оппоненты:	Валеева Алсу Фоатовна доктор социологических наук, профессор Михалева Елена Александровна кандидат социологических наук, доцент
Ведущая организация	Казанский государственный технологический университет

Защита состоится 18 мая 2007 года в 14.00 часов на заседании диссертационного совета К 212.083.01 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: 18 апреля 2007.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук,
доцент:

В.П. Журавлев

Актуальность темы исследования.

В настоящее время, в условиях перехода российского общества к рыночной системе хозяйствования, происходит осознание значимости уровня и качества профессионально-квалификационного потенциала предприятия как важного фактора повышения эффективности производства и, в конечном счете, роста национальной экономики. Решение важнейших производственно-экономических и социальных задач, стоящих перед предприятием, во многом зависит от уровня развития профессионально-квалификационного потенциала его коллектива, который в значительной степени формируется эффективно построенной системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации, как подсистемы в общей образовательной системе российского общества.

Сегодня становится все более очевидным разрыв между требованиями, предъявляемыми современным производством к профессиональной подготовке кадров и тем уровнем теоретико-практической подготовки выпускников образовательных учреждений (вузов, колледжей, профессиональных училищ и т.п.).

Ключевыми становятся вопросы: каким должно быть образование в обществе, что оно должно давать человеку для полноценной жизнедеятельности, каким должен быть механизм его воспроизводства и развития в современных условиях. Возможно, наиболее правильный ответ на эти вопросы заключен в поисках «новой культуры организации образовательной деятельности, образовательного общества как типа общественной организации»¹, когда на первый план выходит задача формирования новой системы непрерывного образования. Система профессионального образования должна гибко реагировать на постоянно меняющиеся потребности рынка труда в номенклатуре специальностей, а так же возрастающим требованиям к уровню и качеству их подготовки.

¹ Григорьев С.И., Матвеева Н.А. Неклассическая социология образования XXI века. –Барнаул, 2000. –С.17.

Актуальность поставленной в диссертационном исследовании проблемы усиливается тем, что в социологической литературе недостаточно представлен концептуальный анализ традиционного и инновационного в системе производственно-корпоративного образования, мало научных трудов, в которых на социологическом языке рассматривались бы вопросы формирования профессионально-квалификационного потенциала предприятия и место, которое занимает в этом процессе система непрерывного образования в рамках производственной организации.

Степень разработанности проблемы.

Формирование профессионально-квалификационного потенциала персонала в отечественной науке, как правило, рассматривалось в связи с конкретными задачами производства и научно-технического прогресса, но не анализировалась как единый процесс непрерывного развития трудового потенциала предприятия в целом. Анализ системы подготовки кадров доперестроечного периода показывает, что социологи и экономисты цель профессионального образования рассматривали с позиций удовлетворения потребностей государства и предприятия в квалифицированных кадрах. При этом на первое место выдвигался экономический эффект от их работы и закрепляемость кадров на производстве. Цель управления профессиональным образованием рассматривалась с позиции реализации иерархизированной системы функций. В данной связи особенно ценны работы В.Г.Афанасьева, С.И. Григорьева., Н.А Матвеевой., А.Н. Данилова, И.К.Чангли и др¹.

Формирование рыночных отношений в нашей стране значительно активизировало процесс изучения российскими учеными вопросов профессиональной подготовки кадров, их переподготовки и профориентации. Ими осуществлены социологические исследования по проблемам подготовки кадров. Значительное внимание было уделено профессиональному

¹ Афанасьев В.Г. Социальная информация. –М.: Наука, 1994. ;Григорьев С.И., Матвеева Н.А. Неклассическая социология образования начала XXI века. –Барнаул: Изд-во АРНЦСО РАН. 2000. ; Данилов А.Н. Переходное общество: проблемы системной трансформации. –М.: Изд-во «Университетское», 1997.

образованию, его уровню и качеству. Эти проблемы анализировались в работах отечественных философов, социологов, экономистов (Г.А.Андреева, Р.М. Бирюкова, Т.И.Заславская, А.Г.Здравомыслов, Ф.Г. Зиятдинова, С.И.Иконникова, В.В.Радаев, В.Т.Лисовский, Г.В. Осипов, В.Ш.Масленникова, Х.Ф.Сабилов, Г.Л.Смирнов. Ж.Т.Тощенко, Г.Н.Филонов, Ю. Р. Хайруллина, О.И. Шкаратан, В.А.Ядов и др.)¹, и представителей зарубежной теоретической социологии (О.Брим, Д.Гослинг, Н.Смелзер и др.).

Проводились исследования профессиональных интересов личности, ее адаптационных возможностей (Б.Г.Ананьев, Т.М.Афанасьева, Л.И.Божович, Л.С.Выгодский, Р.Г.Гурова, Е.В.Давыдова, Н.Н.Захаров, Д.В.Колесов, И.С.Кон, В.М.Кузнецов, А.В.Мудрик, Г.В.Мухаметзянова, А.В.Петровский, и др.)², а так же изучались проблемы экономической социологии, социологии образования, культуры, религии, которые рассматривались как в общетеоретическом методологическом плане, так и в отдельных аспектах темы (Л.М.Дробижеева, Л.Н.Митрохин, М.И.Махмутов, В.В.Межуев, А.Л.Салагаев, Р.В. Шакиров, и др.)³. Из обзора литературы видно, что

¹ Андреева Г.А. Психология социального познания. –М.: Аспект-Пресс, 2000.; Бирюкова Р.М. Социально-философские проблемы образования. Автореф. дисс.... канд. филос. наук. - М. - 1990, - 22 с.; Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельно-структурная концепция. –М.: Дело, 2002. - 568с. Зиятдинова Ф.Г. Социальные проблемы образования. -М.: Российск. Гос. Гуманит. Ун-т., 1999. –282с. Ершов А.Н. Становление местного самоуправления в современных условиях: опыт социологического исследования. –Казань, 1999. -365с.; Осипов Г.В. , Левашов В.К., и др. Новый курс России: предпосылки и ориентиры. –М.: Academia, 1996. -329с.Радаев В.В. Шкаратан О.И. Социальная стратификация. -М., 1995.; Лисовский В.Т. Советское студенчество: социологические очерки. –М.: Высшая школа, 1990. -304с. Тощенко Ж.Т. Парадоксальный человек. –М.: Гардарики, 2001. -398с. Хайруллина Ю.Р. Социализация личности в условиях трансформации российского общества. -Казань: ИСЭПН АНТ, 1998. -370 с.; Кузнецов В.М.. Формирование личности молодого рабочего. –М.: Nota Bene; Магистр, 1993.;

² Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. –М.: Наука, 2000. -351с.; Выгодский Л.С. Педагогическая психология. –М.: Педагогика, 1991.; Гурова Р.Г. Социологические проблемы воспитания. –М.: Педагогика, 1981.; Давыдова Е.В. измерение социального самочувствия молодежи. –М.: Ин-т социологии РАН, 1992. - 50с. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. -М.: Просвещение, 1989. -190 с. Кон И.С. Ребенок и общество: Историко-этнографическая перспектива. -М., 1988. -270 с.; Кузнецов В.М.. Формирование личности молодого рабочего. –М.: Nota Bene; Магистр, 1993.; Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику. –М.: Ин-т прак. психолгии, 1997. -364с.

³ Дробижеева Л.М. и др. Демократизация и образы национализма в Российской Федерации 1990-х гг. –М.: Мысль, 1996. -383с.; Махмутов М.И., Михайлова З.Е. От идеи до внедрения. –Казань: Тат.кн.изд., -1977. -143 с.; Митрохин Л.Н. Баптизм: история и современность (философско-социологические очерки). –СПб.: Изд-во Русс.христиан. гуманит. ин-та, 1997. -478с.; Салагаев А.Л. Молодежные правонарушения и делинквентные сообщества сквозь призму американских социологических теорий. –Казань: Экоцентр, 1997. -156с. Шакиров Р.В. Школа и общество. Системно- концептуальный анализ реформ образования в России в XX в. –Казань, 1997. –272с.

вопросы подготовки кадров в их отношении к социальной динамике остаются недостаточно исследованными.

Оптимизация системы непрерывного образования, включающая обучение, переобучений и повышение квалификации, требует формирования ответственных профессионалов производства, отличающихся новыми идеями, гибкостью профессионального мышления, умением быстро и эффективно адаптироваться в динамично изменяющихся производственных и социальных условиях, готовых к постоянному пополнению специальных знаний и навыков. А это предполагает ориентацию системы подготовки кадров на создание социально-экономических условий для развития профессионально-квалификационного потенциала работника как составляющей профессионально-квалификационного потенциала предприятия в целом, с учетом реальной ситуации, складывающейся в обществе.

Научная проблема диссертационной работы заключена в исследовании этих динамичных социальных условий и рассматривается через призму экономической социологии, с учетом противоречия между объективной потребностью предприятий в квалифицированном персонале, потенциально способном к непрерывному процессу обновления профессиональных знаний и навыков, и существующими подходами подготовки кадров, а так же недостаточной разработанностью этих вопросов в социологической науке. Это противоречие обостряется не только появлением учебных технологий инновационного типа, но и влиянием процессов глобализации, необходимостью учета международных стандартов подготовки кадров.

При всем многообразии имеющихся работ по экономической социологии и социологии образования по заявленной теме диссертации в них, на наш взгляд, либо характеризуются нерешенные проблемы современной российской системы подготовки профессионалов, либо односторонне и некритически предлагается освоение зарубежной (западной) педагогики и культуры. Но в исследованиях системы непрерывного

образования на производственных предприятиях отсутствует такой важный аспект, как роль этой системы в формировании профессионально-квалификационного потенциала

Исходя из изложенного, определена цель исследования.

Цель исследования – анализ и выявление места и роли непрерывного образования в развитии профессионально-квалификационного потенциала предприятия на основе кластерного подхода.

В соответствии с указанной целью ставятся следующие **задачи**:

- уточнить содержание понятия профессионально-квалификационного потенциала предприятия и определить его структуру и этапы формирования;
- выявить особенности функционирования образовательного кластера в системе формирования и развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия;
- изучить теоретические особенности социологического подхода к исследованию профессионально-квалификационного потенциала предприятия и выработать теоретико-методологические основы его анализа;
- определить место и роль непрерывного образования в системе факторов развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия;
- выявить направления влияния непрерывного образования на профессионально-квалификационный потенциал предприятия и выработать модель его оптимизации.

Объект исследования. Профессионально-квалификационный потенциал предприятия.

Предмет исследования - влияние непрерывного образования на развитие профессионально-квалификационного потенциала предприятия.

Общей гипотезой исследования является предположение о том, что основным фактором развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия является хорошо построенная система

непрерывного образования самого предприятия, которая не может быть эффективной без сотрудничества с профессиональными учебными заведениями всех уровней.

Теоретико - методологической основы исследования опираются на фундаментальные идеи теоретической социологии, экономической социологии, социологии образования и социологии молодежи. Поставленные в диссертационной работе задачи решались на основе общенаучных методов: сравнительно-исторического, логического, комплексного статистического анализа.

В исследовании образовательного процесса в работе используется системный, структурно-функциональный метод, в соответствии с которым образование как социальный институт общества имеет свою структуру, включающую, в том числе, и подсистему обучения и повышения квалификации в организациях и выполняет ряд социальных функций.

Кроме того, были использованы и основные доктрины современной экономической социологии:

- доктрина «человеческих отношений» Э. Мэйо¹ о необходимости «правильно организовать отношения между людьми, дать им ощущение участия в делах фирмы, сформировать человеческие отношения между администрацией и работниками» дает возможность использовать ее для глубоких эмпирических исследований значимости удовлетворенности трудом и ее влияния на развитие профессионально-квалификационного потенциала;

- концепция “человеческого капитала”, связываемая, прежде всего, с именами Г. Беккера, Я. Минсера и Т. Шульца², согласно которой работник пытается максимизировать свои доходы за весь жизненный цикл, решая вопрос об инвестировании времени и средств в повышение собственных

¹ Шелдрейк Д. теория менеджмента: от тейлоризма до японизации /Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2001. -С.173-199.

² Беккер Г. Не жалейте денег на людей//Бизнес уик. – 1996. -№6. Бессуднова С. Посттренинг, или жизнь после...//Управление персоналом. –2004.-№15. –С.15; Schultz T. Investment inhuman capital/ -N.Y., 1971.

производительных возможностей путем получения образования и накопления опыта, а следовательно и развития профессионально-квалификационного потенциала;

- футурологические концепции современной социологии Э. Тоффлера¹ и А.Д.Урсула², позволяющая использовать прогностические методы исследования профессионально-квалификационного потенциала и предположить возможные варианты дальнейшего развития системы непрерывного образования.

Эмпирическую базу исследования составляют: статистическая информация состояния рынка труда, результаты вторичного анализа материалов социологических исследований, проводившихся крупнейшими исследовательскими центрами (Центр социологических исследований при Министерстве общего и профессионального образования Российской Федерации, Российский независимый институт социальных и национальных проблем, Всероссийский центр исследований общественного мнения и др.); данные собственных конкретных социологических исследований, проводившихся в 1998 -2006 г.г. в вузах и производственных предприятиях г. Альметьевска Республики Татарстан.

В качестве методов сбора социологической информации соискателем были использованы анкетный опрос, стандартизированное интервью.

Собственные исследования были осуществлены по многоступенчатой квотной выборке. Всего было опрошено 1013 человек, работающих в различных подразделениях ОАО «Татнефть» г. Альметьевска, а также в бюджетных организациях (423 человека в подразделениях ОАО «Татнефть», 512 преподавателей ссузов и 78 слушателей Альметьевского зонального центра Межотраслевого регионального центра переподготовки и повышения

¹ Тоффлер Э. Третья волна: Пер. с англ./А.Тоффлер. –М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. -776с.

² Урсул А.Д. Информатизация общества. Введение в социальную информатику. М.: Изд-во АОН, 1990. - 192с.

квалификации специалистов и руководителей Республики Татарстан (АЗЦ МРЦПК).

Предполагалось в ходе исследования определить: основные тенденции и пути развития системы непрерывного образования, роль профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки работников в развитии профессионально-квалификационного потенциала предприятий, особенности систем развития персонала на различных предприятиях и их влияние на развитие трудового потенциала в целом, факторы удовлетворенности трудом и их влияние на развитие профессионально-квалификационного потенциала.

Объем выборочной совокупности при заданных параметрах позволяют считать полученные результаты достаточно репрезентативными, а информацию - валидной.

Научная новизна диссертации заключается в том, что в ней проблема развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия рассмотрена в единстве и взаимодействии с развитием непрерывной системы образования.

Представляющие научную новизну положения можно сформулировать следующим образом:

1. Введено понятие - «профессионально-квалификационный потенциал» как ресурсные возможности работника в области труда, основанные на общем уровне специального профессионального образования, квалификации, навыка и опыта работы, способности профессионального роста и отношения к труду.

2. Предложена модель многоступенчатой системы непрерывного профессионального образования как основа формирования образовательного кластера на базе АГНИ

3. Предложены теоретико-методологические подходы анализа формирования и развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия

4. Проанализированы основные тенденции и перспективы изменения системы непрерывного образования и определена ее роль в системе факторов развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия в российской провинции.

5. Определено направление влияния непрерывного образования на формирование и развитие профессионально-квалификационный потенциала персонала и предприятия в целом на примере ОАО «Татнефть».

Положения выносимые на защиту:

1. Успешное развитие производства в современных условиях в немалой степени зависит от конкурентоспособности персонала. А она достигается постоянной подготовкой персонала, повышением их квалификации и стратегическим определением их количества и профессиональной ориентацией в данный момент и на данном производстве, т.е. постоянным развитием профессионально-квалификационного потенциала работника и предприятия в целом. Профессионально-квалификационный потенциал как наиболее значимая составляющая трудового потенциала, в большей степени влияет на эффективность производства и, благодаря системе мероприятий, наиболее успешно подвергается управленческому воздействию и как следствие нуждается в более пристальном социально-экономическом, научном анализе.

2. Динамично меняющаяся внешняя среда, повлекшая за собой структурные изменения и в системе профессионального образования, требует адекватных изменений социально-экономической деятельности предприятия. Необходимость непрерывного обновления профессиональных знаний и развития профессионально-квалификационного потенциала рабочих и специалистов становится неоспоримой реальностью. Поэтому

исследования и анализ системы развития персонала должны строиться на основе интеграция концепций: доктрины «человеческих отношений» Э. Мэйо и идей, изложенных в структурологической школе А. Этчиони, а так же футурологических подходов Э.Тофлера и А.Д. Урсула.

3. Результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества профессионально-квалификационного потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Управление системой непрерывного образования персонала должно происходить при активном и постоянном участия высшего руководства и через создание специальных служб развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия.

4. С позиции новых социально-экономических условий эффективной становится та система поощрения, которая учитывает квалифицированный и качественный труд как важнейшую составляющую в структуре вознаграждения. Политика стимулирования должна ориентировать работников на качество выпускаемой продукции и ставить оплату труда в зависимость от роста его профессионально-квалификационного потенциала.

5. Трудовой потенциал сотрудника, развитие профессионально-квалификационного потенциала невозможно без учета таких социально-психологического факторов как удовлетворенность трудом, приоритеты в мотивации труда у работников, отношения к труду и возможностей развития способностей работника. Действенная система развития профессионально-квалификационного потенциала строится на основе анализа этих факторов. Эффективность конкретных форм обучения определяется рядом различных параметров и во многом зависит от форм и методов обучения, а так же от готовности к принятию новых знаний и навыков самого обучающегося.

6. Успешное решение проблем непрерывного образования и развития профессионально-образовательного потенциала видится в формировании

образовательного кластера. Основной задачей кластера является формирование республиканского корпоративного сообщества учебных заведений, предприятий и организаций, входящих в определенную отраслевую систему. Разработанные учебные планы и программы, в рамках создания системы непрерывной профессиональной подготовки кадров, позволят оптимизировать формирование и развитие профессионально-образовательного потенциала человека в течение всей трудовой деятельности.

Научно-практическая значимость работы. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности государственных и негосударственных предприятий, управленческих структурах Российской Федерации и Республики Татарстан, при разработке специальных социальных программ на предприятиях, направленных на решение кадровых и производственных вопросов, связанных с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации персонала.

В этом смысле можно утверждать, что значение диссертации заключается в ее направленности на решение конкретных задач повышения кадрового потенциала предприятий. Использование теоретических положений и реализация результатов исследования позволит:

- сформировать основные направления кадровой политики предприятия в области обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- усовершенствовать систему непрерывного образования в вузах и других учебных заведениях;
- наметить наиболее перспективные направления интеграции предприятия с образовательными учреждениями различного уровня в подготовке кадров, влияющие на развитие профессионально-квалификационного потенциала предприятия.

Основные положения диссертации могут быть использованы при разработке спецкурсов «Социология труда», «Экономическая социология» «Прикладная социология», «Социология образования».

Достоверность полученных результатов обеспечивается методологией исследования, адекватностью используемых методов целям и задачам данной работы, а также сочетанием количественных и качественных методов анализа.

Апробация работы.

Основные положения диссертации изложены в сообщениях и докладах соискателя на семи международных, межвузовских, региональных конференциях городов Казани, Н. Новгород и Альметьевска, ученых записках АГНИ, статья в рецензируемом научном журнале «Обсерватория культуры», рекомендованном ВАК.

Структура диссертации. Работа (объем 176 страниц компьютерного текста) состоит из 34 рисунков, 5 таблиц, введения, трех глав (в каждой главе по два параграфа), заключения, списка литературы и приложений.

Основное содержание работы.

Во введении обоснована актуальность темы исследования; дана характеристика степени ее научной новизны, освещены цель, задачи, объект и предмет исследования, его методологическое обоснование, теоретическая и практическая значимость работы; показана научная новизна исследования, а также представлена структура диссертационной работы.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы исследования профессионально-квалификационного потенциала предприятия» рассматривается социально-экономическая интерпретация проблемы развития профессионально-квалификационного потенциала. Дается анализ основных подходов к изучению проблемы развития трудового потенциала предприятия представителями различных отраслей научного знания.

Исследования трудового потенциала базируются на теории «научной

организации труда», в основе которой лежало разделение труда и глубокая специализация сотрудников, основанная на научном подходе к процессу подготовки работников. Именно в этот период зародился экономический подход, который дал начало концепции использования человеческих ресурсов, в рамках которого использовалось понятие «**рабочая сила**».

Дальнейшее развитие этой теории привело к появлению работ Д. МакГрегора: возникли новые подходы, которые оказали значительное влияние на практику управления и обучения персонала. В них он подверг критике основные положения теории "научного управления"¹, в которых человек труда рассматривался только как рабочая сила. Эти работы положили начало новой органической парадигме. Сформировалась новая концепция управления персоналом, в рамках которой сложились представления о предприятии как о живой системе, обладающей определенным трудовым потенциалом.

Под **трудовым потенциалом** предприятия подразумевается совокупная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда² списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков.

Однако, с точки зрения социально-экономического анализа, более значимой представляется система факторов, характеризующих ту сторону трудового потенциала, которая в большей степени влияет на эффективность производства и благодаря системе мероприятий наиболее успешно подвергается управленческому воздействию. Эти факторы можно выделить из структуры понятия трудового потенциала и объединить в понятие **профессионально-квалификационный потенциал**.

¹ Д. МакГрегор в своей книге "Человеческая сторона предприятия" писал, что «теория икс» приводит к акценту на тактике контроля, на процедурах и методах, предписывающих, что надлежит делать персоналу, поскольку она основана на том, что людей нужно заставлять делать то, что необходимо для успеха предприятия.

² Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие/Под ред. П.В. Шеметова. –М.: ИНФРА-М, 2000. –С.94.

Профессионально-квалификационный потенциал в данном случае мы рассматриваем как ресурсные возможности работника в области труда, основанные на общем уровне специального профессионального образования, квалификации, навыка и опыта работы, а так же способности профессионального роста и отношение к труду.

Таким образом, **профессионально-квалификационный потенциал** является частью трудового потенциала человека, который в свою очередь входит в структуру его потенциала как личности, то есть по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Кроме того, в первой главе изложена модель опережающего образования, которая вписывается в понимание образования не как процесса обучения в специальных учебных заведениях, а как процесса непрерывного образования. Рассмотрена концепция непрерывного образования, которая предполагает прорыв во временных рамках индивидуального обучения, и прежде всего – к самообразованию в течение всей жизни человека.

Поворот массовых установок на получение высшего образования повлек за собой по существу разложение средне-специального и начального профессионального образования. Особенно катастрофично этот процесс повлиял на систему средне-специального образования. Острая проблема нехватки кадров именно такой квалификации возникла в сфере производства, которая наиболее остро ощущается в промышленных регионах.

Влияние образования на общественную жизнь носит определяющий характер. Реформы призваны упорядочивать процесс структурных изменений, которые будут происходить независимо от того, приготовлены для них приемлемые удобные формы инноваций или на своем пути накопившемся грузом, потоком им придется пробивать брешу, преодолевать завалы, заслоны. В этих условиях особенно важными становятся процессы

формирования образовательного пространства региона как условие развития профессионально-квалификационного потенциала предприятий, а следовательно и как гарантия процветания и самого региона.

Во второй главе «Развитие непрерывной системы образования как фактор повышения профессионально-квалификационного потенциала современных предприятий» рассмотрены особенности формирования и развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, а так же проанализированы методы и технологии повышения эффективности управления системой непрерывного обучения персонала современных предприятий.

Процесс управления развитием профессионально-квалификационного потенциала предприятия необходимо рассматривать с двух позиций: с позиции человеческого фактора (человека как носителя профессионального опыта) и с позиции формирования и развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия.

Управление профессиональным развитием персонала представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом, организация процесса адаптации и обучения, а также формирование организационной культуры¹.

Целью развития персонала является обеспечение предприятия хорошо подготовленными работниками, в соответствии с его целями и стратегией развития или же повышение трудового потенциала работников. Почти каждый человек обладает значительным потенциалом личного и профессионального роста, и по мере удорожания человеческих ресурсов становится все более важным задействовать этот потенциал. Посредством целенаправленного поощрения организация открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные

¹Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда.-М.: Издательство «Экзамен»,2003.-С.71.

качества для решения будущих задач. Тем самым создается кадровое ядро, состоящее из высококвалифицированного персонала, и осуществляется опережающая подготовка персонала.

Целью организации профессионального обучения кадров на производстве должно стать создание системы непрерывного образования персонала на основе оптимального сочетания требований внешней и внутренней среды, с использованием различных форм подготовки новых рабочих, переподготовки и обучения рабочих вторым профессиям, повышения их квалификации и уровня знаний с учетом изменений в технике, технологии, организации производства, в тесной увязке с их индивидуальным профессионально-квалификационным продвижением.

Подготовка профессионала рассматривается как комплексная задача, требующая совместных усилий учебных, производственных, государственных организаций в российском обществе, необходимо формировать и отлаживать по примеру экономически развитых стран систему непрерывного профессионального образования, объединяя в решении этого вопроса усилия предприятий, научных и учебных заведений. В России накоплен по данной проблеме определенный опыт. Есть такой опыт и в нефтяном регионе Татарстана, где многие проблемы совершенствования подготовки специалистов для ОАО «Татнефть» и повышения уровня их квалификации решаются совместно с Альметьевским государственным нефтяным институтом (АГНИ) с выходом на подшефные школы и профессиональные колледжи.

Современные подходы к управлению все чаще основываются на осознании необходимости максимального развития и раскрытия профессионально-квалификационного потенциала работающих в организации людей. Опыт работы многих зарубежных и отечественных компаний показывает, что затраты, связанные с повышением профессионального роста работников приносят высокую отдачу, повышают их ответственность и самостоятельность.

Существующие традиционные и новые подходы к организации процесса обучения могут дать предприятиям ощутимые конкурентные преимущества в том случае, если обучающие программы будут составлять систему непрерывного обучения и развития. Признание необходимости такой системы уже признано многими российскими компаниями, которым нужны специалисты с уровнем знаний, соответствующим высоким международным стандартам. Только в этом случае российские компании будут обладать конкурентными преимуществами на мировом рынке

В третьей главе «Кластерный подход как форма оптимизации влияния непрерывного образования на развитие профессионально-квалификационного потенциала» приведен анализ эмпирических исследований, проведенных в различных подразделениях ОАО «Татнефть» и рассмотрены направления оптимизации системы развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия.

На основе эмпирических исследований, проведенных в подразделениях ОАО «Татнефть», анализируются факторы развития профессионально-квалификационного потенциала

На эффективную работу организации большое влияние оказывает общая социально-психологическая удовлетворенность работников. Оценка удовлетворенности в общем и целом своей жизнью во многом определяет готовность работников реализовать свой профессионально-образовательный потенциал.

Удовлетворенность трудом также определяют как состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов¹ или как оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий, являющееся не только хорошим или плохим настроением, но и очень сложным и даже капризным поведением.

¹ Ромашов О.В. Социология труда: Учебное пособие. - М.: Гардарики, 2001. - С. 164.

Удовлетворенность работников как специалистов и профессионалов формирует устойчивую тенденцию развития профессионально-квалификационного потенциала. Невостребованность знаний и навыков рождает чувство ненужности, непричастности к достижению целей организации. Научно-обоснованные требования к компетенции работника должны быть реализованы через его должностные обязанности.

Направления оптимизации системы развития профессионально-квалификационного потенциала ОАО «Татнефть» рассмотрены с точки зрения кластерного подхода.

Организация работы системы развития персонала начинается с планирования численности персонала и анализа профессионально-квалификационного потенциала работников. Поддержка образования является неотъемлемым элементом социальной политики компании. Уделяя особое внимание вопросам подготовки кадров и профессионального роста молодежи, компания реализует совместные проекты с высшими учебными заведениями Татарстана и России, поддерживает образовательные школы.

Формирование высокого профессионально-квалификационного потенциала предприятия невозможно без сотрудничества с образовательными учреждениями. Студенты, направленные на обучение ОАО "Татнефть", получают образование в ведущих вузах страны. В Казанском государственном университете, Казанском государственном технологическом университете, Казанском государственном техническом университете, Казанском государственном финансово-экономическом институте, Альметьевском государственном нефтяном институте, где студенты обучаются за счет средств компании по специальностям, необходимым для производственной деятельности ОАО «Татнефть».

Дальнейшее успешное решение задач развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия видится в формировании образовательного кластера.

Основной целью создания образовательного кластера является

развитие непрерывного профессионального образования в Республике Татарстан, создание условий для удовлетворения потребностей общества в повышении уровня профессионализма работников всех категорий отрасли, решение образовательных, научных, социальных и управленческих задач, в рамках реализации государственной кадровой и образовательной политики в отраслях экономики Республики Татарстан.

Формирование между членами кластера долгосрочных корпоративных отношений будет благоприятствовать развитию отрасли и содействовать устойчивому росту экономики Республики Татарстана на основе эффективного использования инноваций в образовании, науке и технологиях. Основной задачей кластера является формирование республиканского корпоративного сообщества предприятий и организаций, входящих в определенную отраслевую систему и предприятий обеспечивающих и обслуживающих эту систему.

Решение проблемы по созданию кластера облегчается тем, что в ОАО «Татнефть» наработан положительный опыт совместной образовательной деятельности с Альметьевским государственным нефтяным институтом. В течение последних лет совместная работа по подготовке, переобучению и повышению квалификации успешно ведется в рамках производственно-образовательного комплекса.

Кроме того, в настоящее время Альметьевским государственным нефтяным институтом, Альметьевским политехническим техникумом и Лениногорским нефтяным техникумом разработана программа создания и функционирования системы многоступенчатого непрерывного профессионального образования на базе Альметьевского государственного нефтяного института на 2006-2010г.г., поддержанная Альметьевским профессиональным лицеем №65, Лениногорским профессиональным училищем №14, Альметьевским естественно-математическим городским лицеем №2, Альметьевской школой №16 и др.

Наличие в регионе профильных профессиональных учебных заведений различного уровня, центров подготовки и переподготовки кадров, научно-исследовательских институтов и нефтегазовых предприятий позволяет создать единый производственный научно-образовательный комплекс для подготовки высококвалифицированных кадров. В настоящее время ведется работа по заключению договора о совместной деятельности между учебными заведениями различного уровня, центром повышения квалификации и промышленными предприятиями.

Разработанные в рамках создания системы непрерывной профессиональной подготовки учебными заведениями юго-востока РТ сквозные учебные планы и программы для различных уровней профессиональной подготовки позволят существенно сократить сроки профессионального образования при переходе с одного профессионального уровня на другой за счет исключения дублирования содержания.

Таким образом, обучение, преобучение и повышение квалификации персонала является важнейшей составляющей в системе развития персонала организации, которая обуславливает уровень и темпы развития предприятия. Кроме того, это действенные рычаги мотивации работников, влияющие на чувство удовлетворенности уровнем социально-профессиональной жизнедеятельности.

Разработка и осуществление концептуальной модели функционирования многоступенчатой системы непрерывного профессионального образования в Республике Татарстан через реализацию проекта образовательного кластера даст возможность оптимизации и совершенствования системы подготовки кадров для предприятий Татарстана и решения социально-экономических проблем юго-востока Республики Татарстан. Кроме того включение в кластер крупных регионообразующих предприятий приведет к усилению заинтересованности работодателей в подготовке кадров.

Заключение содержит основные выводы и рекомендации.. В этой части диссертации освещены перспективы дальнейшего междисциплинарного исследования проблемы.

Некоторые аспекты положений диссертации, выносимые на защиту, были изложены в **рецензируемом научном журнале «Обсерватория культуры», рекомендованном ВАК**, в статье «Особенности структурных изменений в современной системе образования России».

Кроме того, основные положения диссертации нашли отражение в следующих трудах автора:

1. Подготовка специалистов в период становления гражданского общества Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы формирования гуманитарной среды в техническом вузе» 23-24 ноября 2004г., Альметьевск. –2004. –С.127.
2. Регулирование трудовых отношений – новые подходы. /Материалы научно сессии по итогам 2004 года. –Альметьевск. АГНИ. –2005. – С.123.
3. Система управления потенциалом организации/Сборник материалов республиканской конференции «Адлеровские социологические чтения». .-Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2006. –С.33.
4. Построение эффективной системы развития персонала в современных организациях/ Ученые записки Альметьевского государственного нефтяного института. -Т.IV.-Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2006.-С.373-379.
5. Особенности профессиональной подготовки кадров в современных условиях Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Большая нефть XXI века». - Альметьевск. –2006. – С.140.
6. Формирование и развитие профессионально-квалификационного потенциала специалистов /Сборник материалов республиканской

- конференции «II Адлеровские социологические чтения». -Альметьевск: Альметьевский государственный нефтяной институт, 2007. –С.33.
7. Образовательный кластер как эффективный фактор формирования и развития профессионально-квалификационного потенциала предприятия. Сборник материалов шестой международной конференции «Государственное регулирование экономики. Региональный аспект». 17-19 апреля 2007г. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
8. Особенности структурных изменений в современной системе образования России //Обсерватория культуры. –№2. –2007.