

На правах рукописи

ТРУБИЦЫН КОНСТАНТИН ВИКТОРОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКИ
В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством:
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва 2013

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Государственный университет управления» на кафедре «Управление персоналом».

Научный руководитель: **ГАГАРИНСКАЯ Галина Павловна**
доктор экономических наук, профессор
негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Поволжский институт бизнеса», заведующая кафедрой менеджмента и маркетинга

Официальные оппоненты: **КАРА Анна Николаевна**
доктор экономических наук, профессор
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Поволжский государственный университет сервиса», директор института экономики

ВЛАСОВА Татьяна Ивановна
кандидат экономических наук, доцент
государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный областной университет», заведующая кафедрой управления организацией

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «**Самарский государственный экономический университет**», кафедра экономики труда и управления персоналом

Защита состоится 25 декабря 2013 г. в 14.00 часов на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 212.049.03 при федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Государственный университет управления» по адресу: г. Москва, Рязанский проспект, 99, зал заседаний Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления».

Электронная версия автореферата размещена на сайте ВАК Минобрнауки России: <http://vak2.ed.gov.ru/>.

Автореферат разослан «___» ноября 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.049.03,
кандидат экономических наук, доцент



Каштанова Е.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования

Социально-экономическая ситуация в Российской Федерации и тенденции ее изменения показывают, что задача организации непрерывного профессионального образования в течение всей жизни приобретает все большую актуальность. Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., численность населения, задействованного в непрерывном обучении, должна увеличиться с 15 до 50 % (охват высшим и средним профессиональным образованием населения составит 60-70 %).

Непрерывное образование направлено на решение задачи развития человеческих ресурсов с учётом тенденций, наблюдаемых на рынке труда, возрастающей потребности в высококвалифицированных кадрах, обладающих высокой профессиональной мобильностью и инновационностью мышления.

Современная система образования, как отмечено в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», создает условия для его непрерывности посредством реализации преемственных основных и дополнительных образовательных программ, а также одновременного освоения нескольких программ с учетом имеющегося образования при получении образования последующих уровней.

При обозначенной в политике государства проблеме развития системы непрерывного профессионального образования рядом ведущих в контексте инновационного развития отраслей утрачена действующая в прежние годы система непрерывного профессионального образования, а новая не налажена либо не имеет системного подхода к организации.

Так, в теплоэнергетике существовавшая ранее отраслевая система повышения квалификации кадров не удовлетворяет задачам инновационного развития. Теплоэнергетика является стратегически важной отраслью российской экономики, определяющей бесперебойное функционирование всех других отраслей народного хозяйства и сфер деятельности, возможности и темпы даль-

нейшего роста в перспективе. Развитие и конкурентоспособность теплоэнергетических организаций, надежность работы генерирующих объектов в решающей степени зависят от уровня профессионализма их персонала. При этом в Государственной программе Российской Федерации «Энергоэффективность и развитие энергетики» на 2013-2020 годы отмечается снижение качества подготовки научно-технических кадров, недостаточный уровень взаимодействия компаний ТЭК с высшими учебными заведениями. Поэтому назрела необходимость осмысления перспектив развития непрерывного профессионального образования и выработки решения проблем организационного, социально-экономического, содержательного, технологического характера при подготовке персонала предприятий теплоэнергетики в системе непрерывного профессионального образования.

Степень научной разработанности проблемы

Теоретической и методологической основой исследования являются труды в области экономики, управления, социологии отечественных и зарубежных учёных: У. Петти, А. Смита, Й. Шумпетера, И.А. Баткаевой, Е.П. Воронова, Г.П. Гагаринской, Е.В. Галаевой, Б.М. Генкина, А.Л. Гинзбурга, А.И. Добрынина, Д.К. Захарова, А.Ф. Зубковой, А.Я. Кибанова, К.А. Кирсанова, Н.Д. Кондратьева, А.В. Купера, Н.П. Масленниковой, Е.А. Митрофановой, А.С. Овсянникова, В.М. Свистунова, М.В. Симоновой, В.А. Столяровой, С.Г. Струмилина, А.М. Щербакова.

Научные аспекты системы непрерывного профессионального образования формировались на основе комплексного изучения, анализа и синтеза теоретических и методологических разработок российских и зарубежных ученых: Г. Беккера, Т. Шульца, В.И. Байденко, В.В. Балашова, Е.В. Васильевой, Т.И. Власовой, Н.А. Волгина, И.Н. Герчиковой, В.А. Дятлова, А.П. Егоршина, А.Г. Здравомысловой, Р.А. Казаковой, А.Н. Кары, А.Э. Котляра, Г.Ф. Красноженовой, Ю.Д. Красовского, В.И. Матирко, Ю.Г. Одегова, С.Д. Резника, В.В. Травина.

Значительный вклад в разработку проблем управления предприятием внесли такие отечественные и зарубежные авторы, как И. Ансофф, П. Дойль, П. Дракер, Г. Кунц, М. Мескон, А.Дж. Стрикленд, О.С. Виханский, Г.Я. Гольдштейн, Э.М. Коротков, Ф.У. Тейлор, Р.А. Фатхутдинов.

Однако следует отметить, что среди многочисленных работ, где основательно изучены обозначенные проблемы, недостаточно представлены исследования, в которых раскрывались бы теоретические и методические аспекты формирования системы непрерывного профессионального образования персонала предприятий теплоэнергетики. Актуальность, недостаточная разработанность и большая практическая значимость указанной проблемы послужили основой выбора темы, определили цели и задачи диссертационного исследования, его логику и структуру.

Цель диссертационного исследования состоит в теоретическом обосновании и разработке методического и научно-практического инструментария формирования системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих **задач**:

- 1) проанализировать современное состояние и тенденции развития организаций теплоэнергетики;
- 2) раскрыть теоретико-методологические вопросы непрерывного профессионального образования персонала в современных условиях развития теплоэнергетики;
- 3) предложить методический подход по формированию системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики;
- 4) разработать методические положения по оценке эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики в целях инновационного развития отрасли.

Область исследования

Исследование проведено в рамках пунктов 5.1 (теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений), 5.7 (проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров) и 5.9 (производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью) Паспорта научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» по номенклатуре специальности научных работников 08.00.00 «Экономические науки».

Объектом исследования является персонал организаций теплоэнергетики.

Предметом исследования являются организационно-управленческие отношения, а также принципы, методы, технологии формирования системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики.

Методическую и теоретическую базу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные закономерностям инновационного развития предприятий, вопросам экономики труда и управления персоналом организации, принципам и методам непрерывного профессионального образования персонала, законодательные и нормативные положения, собственные аналитические, методологические и практические работы автора.

Методологической основой диссертационного исследования послужили диалектические принципы, принципы индукции и дедукции, позволяющие выявить основные характеристики явлений и процессов и их взаимосвязи, определить тенденции их становления и развития в рамках глобальной внешней среды.

Исследование базируется на использовании теории системного анализа, теории экономического анализа, общенаучных методов познания, социальной диагностики (анкетирование, интервьюирование), метода экспертных оценок,

структурно-функционального и экономико-математического моделирования, балльных и рейтинговых оценок, методов линейного программирования.

Информационно-эмпирической базой исследования послужили сведения официальных федеральных и региональных статистических органов Российской Федерации и зарубежных государств, Министерства экономического развития РФ, Министерства образования и науки РФ, данные Российского союза промышленников и предпринимателей, рейтинговых агентств, материалы федерального образовательного портала, ряд монографических, периодических изданий отечественных и зарубежных ученых, научно-практических конференций.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании и разработке методических и практических рекомендаций по формированию системы непрерывного профессионального образования персонала организаций в целях инновационного развития отрасли (на примере теплоэнергетики).

Наиболее существенные научные результаты, отражающие личный вклад соискателя в разработку указанных проблем, выносимые на защиту и обладающие элементами научной новизны, состоят в следующем:

1. Определено содержание непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики как целенаправленного процесса постоянного совершенствования и развития профессионально-квалификационных знаний, умений и навыков работников с целью повышения уровня их компетентности и профессионализма в соответствии с меняющимися потребностями инновационного развития теплоэнергетики.

2. Обоснован методический подход по формированию системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики (СНПО) как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов, таких как цели, задачи, принципы, субъекты, стратегия, структура (формы), методы, а также факторы формирования и развития системы.

3. Предложена авторская методика формирования внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования, важнейшим императивом которой является неразрывная связь с инновационным развитием теплоэнергетики.

4. Сформулированы методические положения к интеграции образовательных и производственных структур, основанные на продуктивной партнерской взаимосвязи вузов с предприятиями в целях подготовки высококвалифицированных, мобильных специалистов, отвечающих требованиям инновационных условий профессиональной деятельности.

5. Разработана модель оценки эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики, обладающая характеристиками комплексности, универсальности, доступности расчетов и основанная на использовании совокупного показателя эффективности, интегрирующего оценки эффективности каждой из подсистем СНПО (общего образования, профессионального образования, дополнительного профессионального образования).

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что его основные положения и выводы, в частности методический подход к формированию СНПО, авторская методика формирования внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования персонала, модель оценки эффективности СНПО, могут быть использованы:

а) предприятиями теплоэнергетики в практике непрерывного профессионального образования персонала, соответствующего стратегии развития как самого предприятия, так и всей отрасли в целом;

б) научными организациями при разработке концепций и научно-методического инструментария непрерывного профессионального образования персонала предприятий теплоэнергетики в контексте инновационного развития;

в) в учебном процессе вузов при преподавании учебных дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Кадровая политика», «Управление персоналом» и др.

Апробация работы. Основные положения и результаты диссертационного исследования:

1) докладывались, были обсуждены и получили положительную оценку на Международных научно-практических конференциях «Наука, бизнес, образование» (Самара, Поволжский институт бизнеса, Самарский государственный технический университет, 2010-2013 гг.); Международной научно-практической конференции «Проблемы, перспективы и стратегические инициативы развития теплоэнергетического комплекса» (Омск, Омский государственный технический университет, 2011 г.); Международных научно-технических конференциях «Экономика и управление: теория, методология, практика» (Самара, Самарский государственный технический университет, Поволжский институт бизнеса, 2011-2013 гг.); Всероссийских кадровых форумах «Инновационное управление персоналом» (Москва, Государственный университет управления, 2011, 2012 гг.); Всероссийских научно-технических конференциях студентов, аспирантов и молодых ученых «Энерго- и ресурсосбережение. Энергообеспечение. Нетрадиционные и возобновляемые источники энергии» (Екатеринбург, Уральский Федеральный университет, 2011, 2012 гг.); Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие и структурная перестройка экономики» (Республика Беларусь, Минск, Частный институт управления и предпринимательства, 2012 г.); Всероссийской научно-практической конференции «Теплофизические основы энергетических технологий» (Томск, Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2012 г.); Всероссийской научной конференции молодых ученых «Наука. Технологии. Инновации» (Новосибирск, Новосибирский государственный технический университет, 2012 г.); Международной научно-практической конференции «Экономика, экология и общество России в 21-м столетии» (Санкт-Петербург, НИУ Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, 2013 г.);

Международной научно-практической конференции «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2013 г.);

2) использованы предприятиями теплоэнергетики при реализации системы непрерывного профессионального образования персонала с целью инновационного развития отрасли.

Внедрение результатов диссертационного исследования документально подтверждено соответствующими актами, прилагаемыми к диссертации.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 29 печатных работ общим объемом 4,35 п.л., из них авторских – 2,64 п.л., в том числе 6 публикаций в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура и объем работы. Структура и содержание диссертационного исследования соответствуют сформулированной цели и поставленным задачам. Логика изложения материала вытекает из решаемых задач, уровня разработки предмета исследования, теоретической и практической значимости рассмотренных проблем.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 145 наименований, 8 приложений. Объем работы составляет 156 страниц, наглядность изложения материалов диссертации обеспечена 10 таблицами и 30 рисунками.

Во введении раскрывается актуальность темы, формулируются цель и задачи, определяется объект и методологическая основа исследования, определяются научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе исследованы теория и практика непрерывного профессионального образования персонала организаций в контексте инновационного развития экономики.

Во второй главе изучены методические аспекты формирования системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики в контексте инновационного развития отрасли.

В третьей главе представлены методические и научно-практические рекомендации по формированию системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики в контексте инновационного развития отрасли.

В заключении исследования обобщаются его результаты, констатируется выполнение цели и поставленных задач, определяются направления дальнейшего научного поиска.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Определено содержание непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики как целенаправленного процесса постоянного совершенствования и развития профессионально-квалификационных знаний, умений и навыков работников с целью повышения уровня их компетентности и профессионализма в соответствии с меняющимися потребностями инновационного развития теплоэнергетики.

Непрерывный научно-технический прогресс – это характерная черта современной экономики. Рост ВВП в развитых странах напрямую связан с новыми знаниями, которые находят свое воплощение в технологиях и оборудовании, товарах и услугах, образовании кадров и организации производства.

Энергетика является той отраслью, от которой во многом зависит эффективность функционирования экономических систем во всех отраслях национальной экономики. Поэтому особое значение вопросы инновационного развития имеют именно в энергетике и, в частности, в теплоэнергетике. Сегодня теплоэнергетика – жизненно необходимая и определяющая отрасль, которая не только обеспечивает энергетическую безопасность государства, но и определяет свое развитие на основе наукоемких и капиталоемких технологий. Инновационный характер современной экономики обуславливает изменение требований к профессиональному уровню персонала: знаниям и профессиональным навыкам работников, их креативным способностям.

Результаты анализа практики профессионального образования персонала предприятий теплоэнергетики и законодательной базы, регулирующей отношения в области профессионального образования и обучения персонала организаций теплоэнергетики, позволили сделать вывод об огромном опыте и теоретическом наследии в области профессионального образования и подготовки кадров для теплоэнергетической отрасли и систематизировать его (рис. 1).

2. Обоснован методический подход к формированию системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики (СНПО) как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов, таких как цели, задачи, принципы, субъекты, стратегия, структура (формы), методы, а также факторы формирования и развития системы.

Обеспечить достижение обозначенных целей системы непрерывного профессионального образования возможно, только основываясь на принципах системного подхода. СНПО является объективной составной частью инновационного развития экономики как системы более высокого порядка и включает ряд взаимосвязанных элементов, каждый из которых также состоит из отдельных частей и элементов. Система непрерывного профессионального образования имеет сложную структуру, включая в себя различные формы профессионального образования (рис. 2).

На СНПО значительное воздействие оказывают две группы **факторов**:

– **факторы формирования СНПО**, определяющие потребность организации в профессиональном уровне персонала, необходимом для инновационного развития;

– **факторы развития СНПО** – факторы внешней и внутренней среды организации.

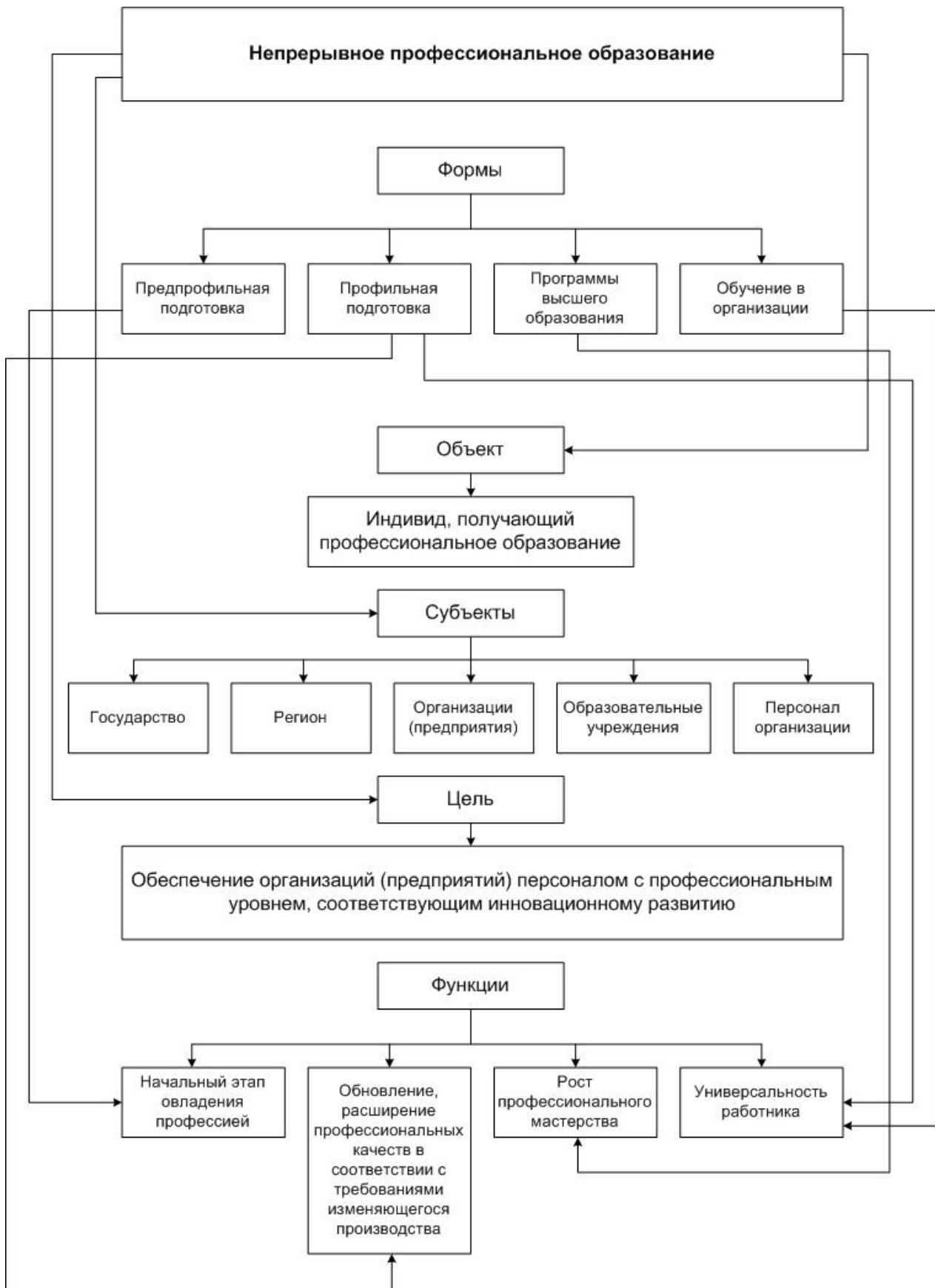


Рис. 1. Структура (формы) системы непрерывного профессионального образования

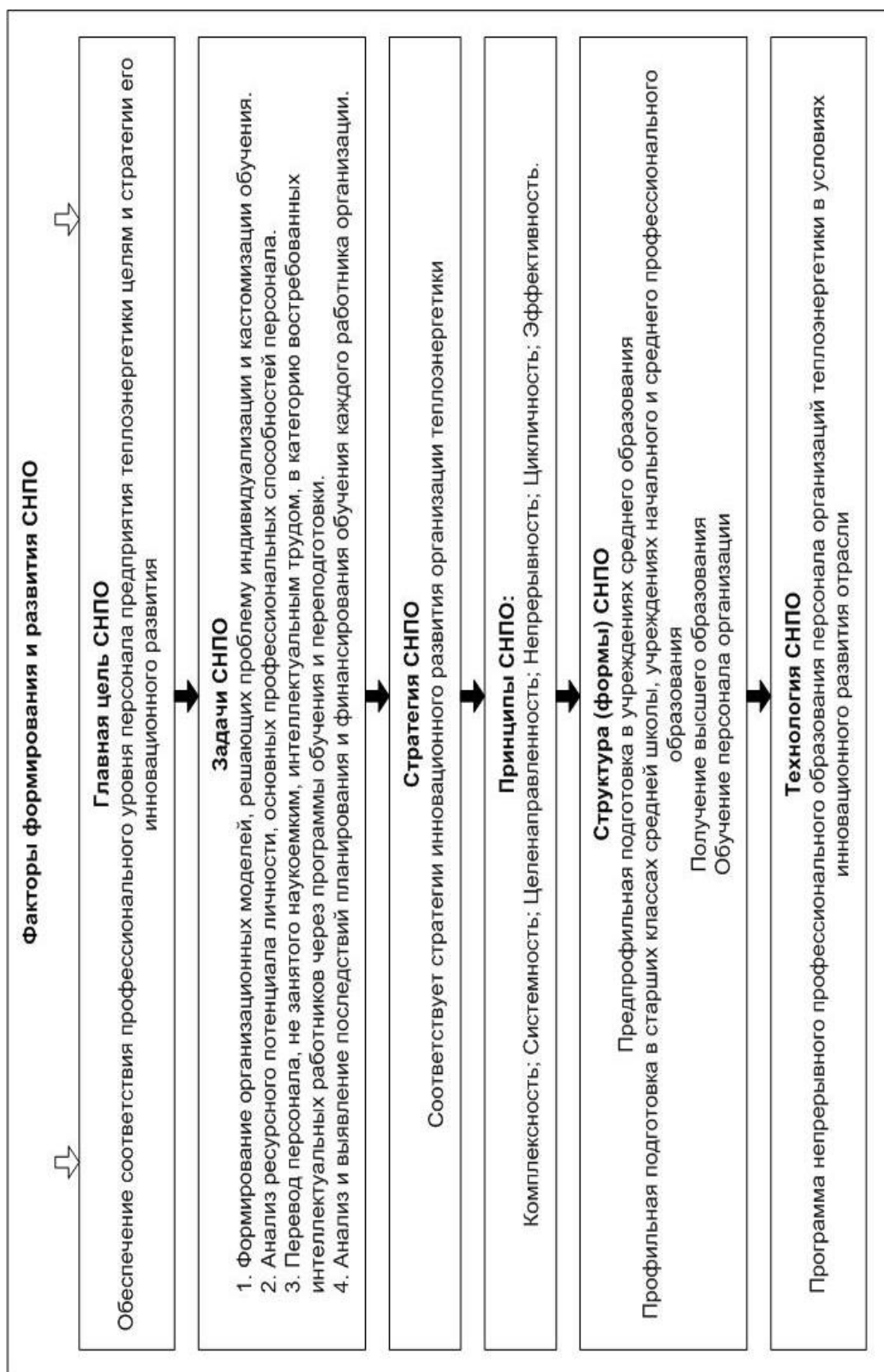


Рис. 2. Система непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики в условиях инновационного развития отрасли

Целью СНПО является обеспечение соответствия профессионального уровня персонала предприятия теплоэнергетики целям и стратегии его инновационного развития.

Целевая установка СНПО обуславливает ее **задачи** (табл. 1).

Таблица 1

**Задачи СНПО в соответствии с основными тенденциями
инновационного развития экономики**

Основные тенденции инновационного развития экономики	Задачи СНПО
Рост спроса на интеллектуальный персонал (работников) на рынке труда	1. Анализ спроса и предложения на другие категории персонала и выявление тенденций их развития. 2. Необходимость решения проблемы возможности перевода персонала, не занятого наукоемким, интеллектуальным трудом, в категорию востребованных интеллектуальных работников через программы обучения и переподготовки
Рост значимости анализа информации перед знанием фактов и информации	1. Выявление стратегически важных универсальных навыков интеллектуального персонала. 2. Определение сочетания общих и специфических навыков интеллектуальных работников и их развитие
Индивидуальный подход к организации, планированию и финансированию образования персонала	Анализ и выявление последствий планирования и финансирования образования каждого работника организации
Рост ресурсного потенциала персонала	1. Анализ ресурсного потенциала личности, основных профессиональных способностей. 2. Формирование индивидуальной модели стратегического развития персонала, включающей общие профессиональные и специальные требования и мероприятия по развитию профессиональной компетенции
Индивидуализация и кастомизация обучения персонала организации	Формирование организационных моделей, решающих проблему индивидуализации и кастомизации обучения персонала
Развитие наукоемкого индивидуального труда в условиях высокой стратегической неопределенности	Разработка организационных форм управления интеллектуальным трудом в условиях высокой степени стратегической неопределенности

Исходя из стратегии инновационного развития организаций теплоэнергетики формируется стратегия СНПО персонала организации.

Стратегия определяет направления развития профессионального уровня персонала, которые способны обеспечить привлечение и сохранение ответственных и компетентных кадров, высокий уровень их мотивации для достижения миссии и целей инновационного развития организации. Стратегия СНПО направлена на решение долгосрочных проблем развития персонала организации в целом. Она представляет собой основу для решения того, как с помощью СНПО можно достигать цели организации и как необходимо управлять системой. Поэтому следует рассмотреть один из важнейших элементов СНПО – обоснование ее *принципов* (табл. 2).

Таблица 2

Основные принципы СНПО

Принцип СНПО	Содержание принципа и его характеристика
Комплексность	Принцип комплексного подхода позволяет рассмотреть процесс непрерывного профессионального образования исходя из того, что он состоит из различных элементов и имеет определенную внутреннюю организацию. Комплексный подход направлен на обеспечение сбалансированного функционирования системы непрерывного профессионального образования, ликвидацию диспропорций и противоречий между различными ее процессами: организационным, содержательным, правовым, экономическим, психофизиологическим и социальным
Системность	Принцип системности дополняет принцип комплексности. В то время как комплексность подразумевает полноту охвата всех направлений и аспектов СНПО, системность основывается на взаимосвязи всех элементов СНПО. Она направлена на устранение тех противоречий, которые могут возникнуть при изолированном решении проблем
Целенаправленность	СНПО должна иметь целенаправленный характер, что обеспечивается за счет обоснованного выбора целей и задач для конкретного рассматриваемого временного периода. Проблемы СНПО должны рассматриваться в контексте комплексной стратегии инновационного развития предприятия
Непрерывность	Принцип непрерывности отражает тот факт, что СНПО должна основываться на «производственной» потребности, как существующей, так и прогнозируемой, а также исходя из инновационного развития организации и/или ее структурных подразделений. При этом учитывается временной фактор, который определяется, в частности, стратегическими задачами инновационного развития организации, организационными изменениями, принципиально новыми задачами управления и т.п.

Цикличность	Принцип цикличности означает, что в ходе своего функционирования СНПО проходит ряд взаимосвязанных этапов, которые замыкаются в цикл и повторяются каждый раз, но на более высоком уровне
Эффективность	Принцип эффективности отражает степень достижения поставленных организацией целей. Составляющими общей эффективности выступают социальная и экономическая эффективность. Социальная эффективность выражается в улучшении качеств персонала, экономическая – в приросте результативности его труда

При разработке СНПО руководство должно учитывать вопросы, связанные с разработкой развития общей стратегии организации, долгосрочной политики предприятия.

3. Предложена авторская методика формирования внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования, важнейшим императивом которой является неразрывная связь с инновационным развитием теплоэнергетики.

В условиях современного развития российские и зарубежные предприятия накопили опыт формирования и нормального функционирования системы непрерывного профессионального образования. Анализ и обобщение данного опыта позволяют автору представить собственную методику формирования внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования. Процесс формирования внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования состоит из этапов, представленных на рис. 3.

В основу методики заложены два основополагающих принципа:

– принцип непрерывности, подразумевающий, что процесс повышения профессионального уровня или переподготовки персонала носит целенаправленный характер и осуществляется в течение всей трудовой деятельности («обучение через всю жизнь»);

– принцип профессиональности, заключающийся в овладении знаниями, навыками, компетенциями, необходимыми для эффективной производственной деятельности работника исходя из его должностного уровня и приоритетности решаемых задач.

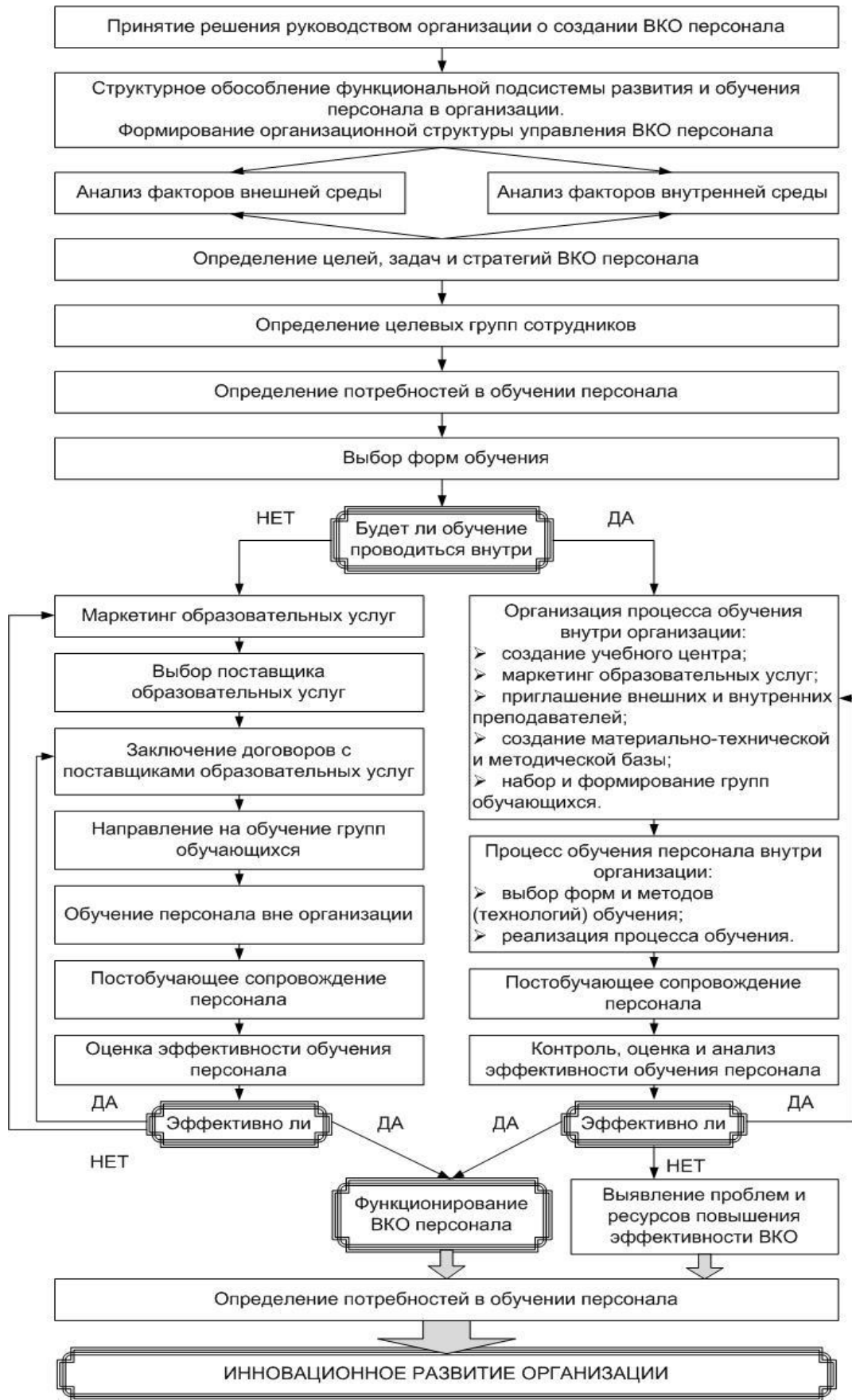


Рис. 3. Процесс управления формированием внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала

Стратегия развития внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования ориентирована на достижение высоких показателей эффективности обучения. Она помогает личностным ресурсам, и в первую очередь мотивации, быть постоянно задействованными.

Одним из основных личностных ресурсов, влияющих на эффективность образовательного процесса, является мотивация на обучение непосредственно самого сотрудника. Формирование мотивации на обучение должно складываться из решения комплекса вопросов, связанных с полным использованием мотивационного потенциала самого процесса обучения, с одной стороны, и раскрытия потенциала личности сотрудника, актуализации его личных и профессиональных целей в контексте решения поставленных задач – с другой.

Реализация внутрифирменной системы непрерывного профессионального образования должна осуществляться на базе специальных учебных центров, институтов повышения квалификации, ФПК ведущих вузов страны, учебно-курсовых комбинатов, на самих предприятиях.

4. Сформулированы методические положения к интеграции образовательных и производственных структур, основанные на продуктивной партнерской взаимосвязи вузов с предприятиями в целях подготовки высококвалифицированных, мобильных специалистов, отвечающих требованиям инновационных условий профессиональной деятельности.

Раскрытие профессионального образовательного потенциала предприятия наиболее полно проявляется в условиях его взаимодействия с вузом в области реализации образовательных программ. Это происходит благодаря использованию современных образовательных технологий, к которым можно отнести следующие виды: дистанционное и открытое образование, доступные сетевые курсы и электронные библиотеки, электронные конференции, отчеты о научно-исследовательской деятельности и проектные разработки.

Индивидуальные образовательные траектории обучения выполняют ряд функций, в частности функцию управления как профессиональным, так и личностным развитием, а также функцию обратной связи, осуществляемую между вузом и предприятием. Именно последняя не только способствует личностному и профессиональному развитию студентов и молодых специалистов, но и обеспечивает постоянное совершенствование профессиональных качеств и навыков преподавателей и ведущих специалистов предприятия.

Анализ существующих на настоящий момент практик взаимодействия вуза с предприятиями дал возможность выделить следующие основные их формы:

- реализация системы самостоятельных хозрасчетных структур;
- научное и консультационное сотрудничество;
- внутривузовская система содействия трудоустройству выпускников;
- организация учебных стажировок (практик) студентов, включение студентов в трудовой процесс на конкретном предприятии;
- система целевой подготовки специалистов на основе трехсторонних договоров;
- система привлечения ведущих специалистов и руководителей бизнес-структур для проведения занятий со студентами.

Обозначены перспективы сотрудничества вузов с предприятиями, которые заключаются:

- в расширении взаимодействия вузов с предприятиями в области обучения специалистов на основе целевой подготовки, организации стажировок и практик студентов в организациях;
- в осуществлении совместных проектов по подготовке и повышению квалификации кадров;
- в проведении вузами исследований по выявлению новых образовательных потребностей и разработке на их основе гибких, инновационных краткосрочных программ обучения и переподготовки персонала предприятий;

– в создании при вузах координационных советов или центров по взаимодействию с предприятиями относительно обучения персонала и студентов с целью повышения качества образования (разработка учебных планов, рабочих программ учебных дисциплин с учетом пожеланий потенциальных работодателей и т.д.);

– в продолжении работы в рамках научных исследований и в разработках инновационных проектов;

– в принятии нормативно-законодательных актов, поощряющих меценатство и благотворительность в сфере образования (в частности предоставление предприятиям-работодателям льгот по налогообложению в виде вычетов из налогооблагаемой базы расходов на обучение, переподготовку персонала или на финансирование вузовских научных разработок);

– в активном участии в образовательном процессе руководителей и ведущих специалистов предприятий.

Подводя итог обозначенным выше тенденциям, можно схематично представить взаимодействие вузов и промышленных предприятий в целях формирования профессионального уровня персонала, соответствующего инновационному развитию (рис. 4).

5. Разработана модель оценки эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики, обладающая характеристиками комплексности, универсальности, доступности расчетов и основанная на использовании совокупного показателя эффективности, интегрирующего оценки эффективности каждой из подсистем СНПО (общего образования, профессионального образования, дополнительного профессионального образования).

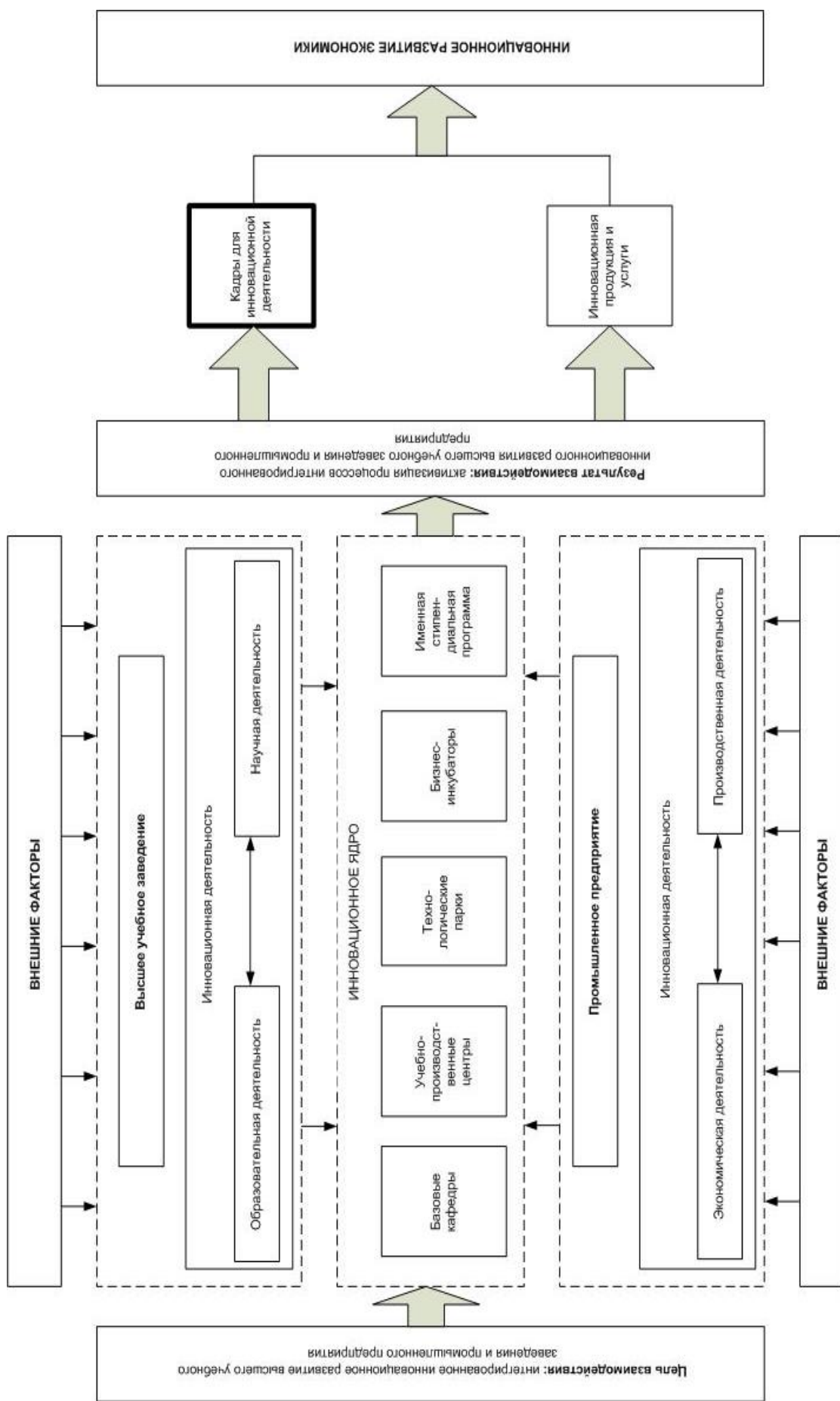


Рис. 4. Взаимодействие вузов и промышленных предприятий в целях формирования профессионального уровня персонала, соответствующего инновационному развитию

Оценка эффективности СНПО персонала теплоэнергетических предприятий представляет собой важный этап процесса формирования данной системы.

Наличие множества участников при формировании СНПО персонала организаций обуславливает необходимость дифференцированного подхода к оценке эффективности системы. Такой подход предполагает рассмотрение логически взаимосвязанных между собой внешней и внутренней эффективности с позиций системного подхода. На рис. 5 представлена взаимосвязь внутренней и внешней эффективности СНПО персонала организаций теплоэнергетической отрасли.

Внешняя эффективность показывает степень выполнения поставленных перед системой задач в соответствии с целями, которые общество (государство, отрасль, предприятие теплоэнергетики) ставит перед системой. Последняя определяется в соответствии с государственными приоритетами экономического роста, социальной и культурной политики.

Внутренняя эффективность системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики показывает суммарную степень эффективности каждой из подсистем (общего, профессионального и дополнительного профессионального образования) при выполнении возложенных на них задач и зависит от оптимального использования всех ресурсов, имеющих у них в распоряжении.

Проанализировав различные подходы и методы оценки эффективности подсистем, составляющих СНПО, выявлено, что единого подхода и универсальных показателей оценки не существует. Те показатели оценки, которые используются на практике, имеют разные основания. Поэтому достаточно сложно соотнести их друг с другом и выработать на их основе какой-либо общий, результирующий параметр.

На основании проведенного комплексного анализа можно предположить следующее:

- среди всего множества показателей оценки эффективности СНПО следует выбрать те, которые в наибольшем объеме отражают эффективность функционирования различных аспектов СНПО и входящих в нее подсистем;
- в качестве ведущего подхода, позволяющего сопоставить выбранные показатели и получить общее представление об эффективности СНПО, можно использовать рейтинговую оценку эффективности входящих в нее подсистем;
- для оценки эффективности СНПО целесообразно применять модель, включающую показатели функционирования подсистем СНПО.

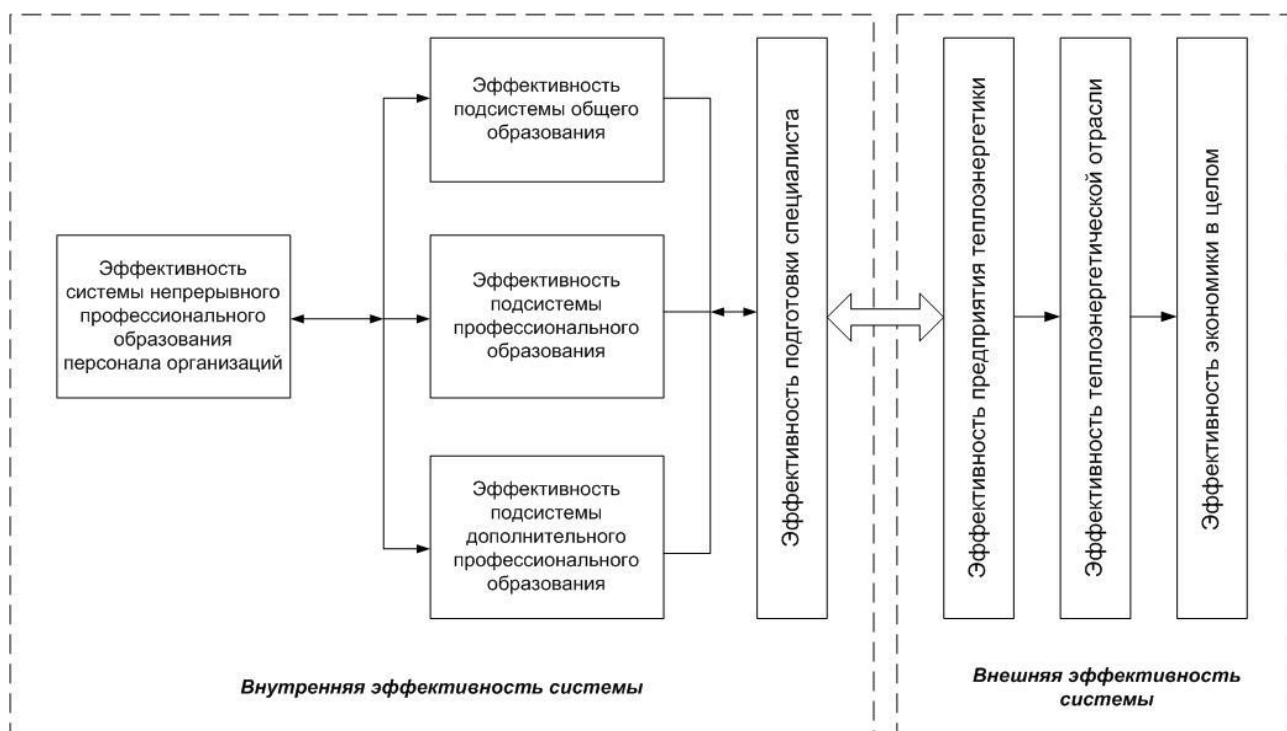


Рис. 5. Взаимосвязь внутренней и внешней эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики

На основании полученных выводов предлагается модель, которая отражает оценку эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики:

$$I_{СНПО} = \sum_{i=1}^n K_i, \quad (1)$$

где $I_{СНПО}$ – индекс, отражающий оценку эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики;

K_i – оценочный балл эффективности i -той подсистемы:

$K_{ЭФ}^{ОБЩ}$ – оценочный балл эффективности подсистемы общего образования;

$K_{ЭФ}^{ПРОФ}$ – оценочный балл эффективности подсистемы профессионального образования;

$K_{ЭФ}^{ДПО}$ – оценочный балл эффективности дополнительного профессионального образования.

Практическое использование данной модели предполагает, что для сопоставления и обобщения входящих в нее показателей будет использован метод рейтинговой оценки. Данный метод основан на том, что каждому значению показателя присваивается балл от 1 до 10 исходя из его рейтинговой оценки, которая определяется путем сравнения значений аналогичных показателей в разные годы. Так как те показатели, которые выбраны в качестве оценочных, способны оказывать влияние на оценку эффективности СНПО персонала организаций теплоэнергетики как в прямой, так и в обратной направленности, следует использовать две формулы присвоения баллов. В случае если между значением оцениваемого показателя и оценкой эффективности СНПО персонала организаций теплоэнергетики существует прямая зависимость, при которой большая величина показателя предполагает больший положительный результат, то баллы присваиваются исходя из следующей формулы:

$$B_i = \frac{P_i \times 10}{P_{\max}}, \quad (2)$$

где B_i – количество баллов оценки i -того показателя;

P_i – значение i -того показателя;

P_{\max} – максимальное значение показателя в данной совокупности, соответствующее оценке в 10 баллов.

В том случае, если у величины оцениваемого показателя существует обратная зависимость с оценкой эффективности СНПО персонала организаций теплоэнергетики, т.е. большее значение показателя подразумевает меньший результат, то используется формула

$$B_i = \frac{P_{\min} \times 10}{P_i}, \quad (3)$$

где P_{\min} – минимальное значение показателя в данной совокупности, соответствующее оценке в 10 баллов.

В качестве преимуществ предлагаемой модели оценки эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики можно отметить ее комплексность, универсальность применения и относительную простоту расчетов.

Все показатели, которые учитываются при оценке эффективности подсистемы дополнительного профессионального образования, отслеживаются в определенном временном тренде. Поэтому после прохождения определенного промежутка времени необходимо новое измерение данных показателей.

Использование предложений по результатам проведенного исследования позволит в дальнейшем формировать систему непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики с целью синергетического приращения новых компетенций персонала и инновационного развития отрасли.

Дальнейшие исследования, по мнению автора, должны проводиться в следующих направлениях:

- совершенствование методов оценки эффективности системы непрерывного профессионального образования организаций теплоэнергетики;
- научный поиск более эффективных программ обучения персонала организаций теплоэнергетики в условиях инновационного развития отрасли.

Автор считает, что внедрение практических рекомендаций, разработанных в данном исследовании, а также решение вновь поставленных исследованием задач позволит существенно повысить эффективность системы непрерывного профессионального образования персонала организаций теплоэнергетики.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Статьи в ведущих рецензируемых журналах, входящих в обязательный перечень ВАК:

1. Трубицын, К.В. Внутрифирменная система непрерывного профессионального образования персонала теплоэнергетических предприятий в условиях инновационного развития отрасли / К.В. Трубицын // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – № 5 [Электронный ресурс]. – М., 2013. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/74evn513.pdf>, свободный. – Загл. с экрана. – 0,4 п.л.

2. Трубицын, К.В. Конфликтменеджмент в организации в период реструктуризации предприятий ТЭК [Текст] / О.Ю. Калмыкова, Г.П. Гагаринская, К.В. Трубицын // Вестник университета (ГУУ). – 2011. – № 10. – С. 189-196. – 0,9 п.л./0,3 п.л.

3. Трубицын, К.В. Оценка эффективности системы непрерывного профессионального образования персонала теплоэнергетических предприятий в условиях инновационного развития экономики [Текст] / К.В. Трубицын, Г.П. Гагаринская // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия «Экономика». – 2013. – № 1. – С. 47-51. – 0,77 п.л./0,38 п.л.

4. Трубицын, К.В. Профессиональный образовательный потенциал: по пути накопления [Текст] / Е.А. Митрофанова, К.В. Трубицын // Кадровик. – 2012. – № 4. – С. 127-132. – 0,4 п.л./0,2 п.л.

5. Трубицын, К.В. Формирование кадрового резерва инновационно-активного персонала предприятий теплоэнергетики Самарской области в рамках системы непрерывного профессионального образования / К.В. Трубицын, А.С. Куличков, В.К. Ткачев // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – № 3 [Электронный ресурс]. – М., 2013. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/54evn313.pdf>, свободный. – Загл. с экрана. – 0,48 п.л./0,16 п.л.

6. Трубицын, К.В. Формирование профессиональных компетенций в системе непрерывного профессионального образования [Текст] / К.В. Трубицын // Кадровик. – 2012. – № 8. – С. 99-105. – 0,4 п.л.

Статьи в сборниках научных трудов и научных конференций:

7. Трубицын, К.В. Взаимодействие вузов с промышленными предприятиями при формировании системы непрерывного профессионального образования [Текст] / К.В. Трубицын // Высшее образование, бизнес, предпринимательство'2012: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжский ин-т бизнеса, 2012. – С. 139-147. – 0,6 п.л.

8. Трубицын, К.В. Развитие профессиональной компетенции персонала при формировании системы непрерывного профессионального образования [Текст] / К.В. Трубицын, Л.А. Ильина // Экономика и управление: теория, методология, практика: труды IV Междунар. науч.-техн. конф. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2012. – С. 281-286. – 0,4 п.л./0,2 п.л.

Всего – 4,35 п.л., из них авторских – 2,64 п.л.

Научное издание

Автореферат отпечатан с разрешения диссертационного совета
(протокол № 8 от 21.11.2013 г.)

Подписано в печать 21.11.13
Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная
Усл. п. л. 1,63. Уч.-изд. л. 1,58
Тираж 100 экз. Заказ № 1052

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Государственный университет управления»
109542, г. Москва, Рязанский проспект, 99

Отпечатано в типографии
Самарского государственного технического университета
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244. Корпус № 8