



004607889

СКРЫЛЁВА Ольга Владимировна

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 22.00.08 – социология управления
(социологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

- 9 СЕН 2010

Казань - 2010

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет».

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор **Бурганова Лариса
Агдасовна**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор **Рахимова Расима
Миннахметовна**

кандидат социологических наук,
доцент **Гарипова Регина Рафисовна**

Ведущая организация: **Казанский (Приволжский)
федеральный университет**

Защита состоится 28 сентября 2010 г. в 16.00 часов на заседании Совета по защите докторских и кандидатских диссертаций ДМ 212.080.09 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет» по адресу: 420029, г. Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корп. Д, ауд. 302.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Казанского государственного технологического университета.

Автореферат разослан «___» августа 2010 года.

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте Казанского государственного технологического университета «___» августа 2010 г. Режим доступа: <http://www.kstu.ru>

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук,
доцент



Ж.В. Савельева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Социальная адаптация носит разнонаправленный характер и наблюдается во всех сферах общественной жизни, в том числе и на производстве, которое на сегодняшний день является основным источником благосостояния большинства населения любой развитой страны.

Причинами сбоев в работе промышленных предприятий наравне с экономическими факторами развития государства часто является отсутствие продуманной стратегии развития. Как следствие этого – нехватка сырья и комплектующих, снижение продаж из-за выпуска неконкурентоспособной продукции и пр. Однако есть ещё одна, основная причина появления некачественной продукции или услуги – это низкая квалификация, некомпетентность работника или его полная профессиональная непригодность. Поэтому, в конечном счёте, качество продукции зависит от профессионализма работников и уровня компетентности руководства.

Простая, но очень точная формула «производительность – от человека» удачно выражает главное условие эффективной работы преуспевающих предприятий. Однако исследования состояния дел на промышленных машиностроительных предприятиях страны показывают, что «в числе острейших проблем находится нехватка персонала рабочих специальностей и несоответствие уровня профессионального образования к требуемой квалификации»¹.

Оценить реальный уровень профессионализма работника позволяет продуманная система профессиональной адаптации, которая начинается ещё в период обучения в среднем или высшем учебном заведении. Правильная организация и регулирование профессиональной и социально-психологической адаптации является важным процессом управления персоналом предприятия. Ведь от того, как скоро работник начнёт применять свои знания и умения, примет организационную культуру и дисциплину, усвоит уроки профессионализма и квалификации, будут быстро и качественно решаться задачи производства. Отсутствие же

¹ См. Бондаренко Н. Данные. Анализ. Дискуссии // Вестник общественного мнения. – 2005. - №3. - май-июнь - С. 41-58.

системы регулирования профессиональной адаптации работника порождает высокую текучесть кадров, нездоровую психологическую атмосферу в коллективе, провоцируя конфликты и выполнение обязанностей с низкими показателями качества. Вышеуказанных негативных последствий можно избежать уже на начальном этапе профессиональной адаптации, а именно – с первых дней поступления нового работника на предприятие или даже ещё раньше – на этапе обучения в учебном заведении.

Молодые работники – наиболее активная, мобильная, легко обучаемая и переобучаемая, трудоспособная часть населения. Несмотря на эти положительные характеристики, не многие из них находят себе работу и профессию «по душе». Как следствие, по данным государственной статистики, именно молодёжь в возрасте от 16 до 29 лет составляет треть безработных страны². Таким образом, решение этой проблемы является задачей государственной.

Кроме того, важнейшими факторами, влияющими на успешность процессов профессиональной адаптации молодёжи промышленных предприятий, являются ценностные ориентиры этой группы (например – современные трудовые предпочтения среди молодёжи). Эти и многие другие факторы должны учитываться при построении системы профессиональной адаптации. На наш взгляд, эти проблемы необходимо решать в рамках продуманного стратегического планирования с учётом влияния на жизнедеятельность предприятия различных внешних и внутренних факторов.

Противоречие между потребностью теоретического осмысления критической ситуации, сложившейся в системе профессиональной адаптации молодёжи промышленных предприятий и отсутствием фундаментальных и прикладных разработок, достаточных для конструктивного разрешения данной ситуации, представляет *научную проблему*. Необходимы новые подходы к разработке методологических основ социальной адаптации и интерпретации факторов внешней и внутренней среды в системе регулирования профессиональной адаптации. В этой

² Положение молодёжи и реализация государственной молодёжной политики в Российской Федерации: 2002 год. – М., 2003. – С. 67.

связи изучение данной проблемы представляется сегодня одним из наиболее актуальных предметов научного анализа.

Степень научной разработанности проблемы. Характер работы обусловил необходимость обращения к широкому кругу литературы, посвященной как общим, так и специальным аспектам управления персоналом и социальной адаптации, стратегического планирования, формирования и развития молодёжного рынка труда и пр. Использувавшаяся литература была разделена на две группы.

Первую группу составляют социологические исследования в рамках классического менеджмента. Научное направление менеджмента оказывает влияние на все последующие работы и многочисленные методы управления персоналом и теорию организаций. Научная организация труда и производственная деятельность человека представлена в трудах таких известных ученых, как М. Вебер, Ф. Тейлор, Г. Форд и пр. В своём большинстве эти работы направлены на исследование факторов максимальной эффективности производства, среди которых персоналу отводится роль ресурса, производящего продукт, услугу.

Особое место в первой группе занимают работы классиков стратегического менеджмента, использовавшиеся автором для понимания сущности стратегического управления и возможности приложения методологии его исследования к регулированию профессиональной адаптации молодых работников. Были изучены труды классиков стратегического менеджмента – А. Чендлера и И. Ансоффа³, работы представителей инвайронментального подхода в рамках стратегического управления, теории ресурсной зависимости – П. Друкера, М. Портера, Г. Хэмела, К. Прахалада, Г. Минтцберга⁴ и др.

³ Chandler A.D. Strategy and structure. – Cambridge: MIT Press, 1962.; Ansoff I.H. Strategic management. L.: Macmillan, 1979.

⁴ Druker P. Management and Worlds Work // Harvard Business Review, 1988.- №4; Mintzberg H. The Fall and Rise of Strategic Planning // Harvard Business Review, 1994.- January – February; Porter M.E. Competitive advantage: Techniques for Analyzing Industries and Competitors: New York: Free Press, 1980.- p. ix.; Hamel G., Prahalad C.K. Competing for the future. Boston: Harvard Business School Press, 1994.

Проблемы социальной адаптации личности рассматриваются в трудах известных социологов и психологов Г. Айзенка, Г. Гартманна, А. Маслоу, Д. Мида, Т. Парсонса, А. Пиаже, К. Поппера, Г. Саймона, Г. Спенсера и др.

Во вторую группу научной литературы были выделены работы авторов новейших школ, труды которых занимают важное место в изучении теории и практики адаптации работников на промышленном предприятии. Это литература по теории организаций, стратегическому менеджменту, социальной и трудовой адаптации, междисциплинарные публикации и пр. Среди её авторов – известные отечественные учёные В. Р. Веснин, Г. В. Гудушаури, А. Я. Кибанов, М. И. Магура, Р. Марра, З. П. Румянцева, В. В. Щербина и др., а также зарубежные исследователи – Г. Десслер, Р. Колман и Г. Барри, К. Ховвард и др.

Кроме того были изучены многочисленные прикладные работы, освещающие опыт применения различных методов, приемов, технологий, механизмов управления профессиональной адаптацией персонала промышленных предприятий и организаций. Особую подгруппу здесь составляют практические исследования, посвященные анализу конкретных производственных ситуаций. В эту группу включены также труды по социологии и экономике труда, социальной психологии, педагогике, менеджменту. Среди многочисленных работ в 70-х – 90-х годах отметим исследования С. Я. Батышева, Л. В. Гордона, И. А. Жданова, В. П. Казначеева, С. И. Крамаренко, В. А. Козырина, В. А. Лесиной, Н. А. Недосекиной, Ю. П. Орловского, М. А. Резниченко, Д. Р. Шарафутдинова, Л. Л. Шпака, Г. В. Щекина, А. И. Ходакова и др.

На современном этапе вклад в исследование проблемы адаптации внесли труды А.М. Аблажей, О. М. Абрамовой, Н. Богдан, М. А. Большедворской, А.С. Боровикова, Т.Н. Духиной, Р. М. Ибрагимовой, И. Р. Ильмуковой, Л. В. Корель, Л. Кравченко, С.Р. Красновой, И. В. Кузнецовой, С. И. Ляпуновой, Н. Маусова, А. М. Минзакировой, Д. Ю. Минкина, О. В. Ромашова, Ж. Т. Тощенко, В. Фомина, Т.В. Хлоповой, С. В. Шабановой, М. А. Ядовой и др.

Анализ литературы позволил сделать вывод о том, проблема регулирования профессиональной адаптации молодежи в контексте стратегической модели управления предприятием является пока малоизученной. Ощущается дефицит специальных

исследований факторов успешной профессиональной адаптации молодых рабочих с учётом их ценностных предпочтений и трудовых ориентиров. Дополнительных усилий требует изучение вопроса о рассмотрении отраслевых и территориальных приоритетов, научное обоснование мер, подтверждённых на практике программ, обеспечивающих эффективную модель создания универсальной схемы профессиональной адаптации молодого работника на промышленном предприятии.

Объект исследования — молодые работники промышленных предприятий.

Предмет исследования — система профессиональной адаптации молодёжи на промышленном предприятии.

Цель диссертационной работы — изучение специфики регулирования профессиональной адаптации молодёжи на современном промышленном предприятии. Достижение поставленной цели требует решения ряда задач:

1. Изучить с точки зрения социологических и междисциплинарных позиций существующие теоретико-методологические основы исследования процесса профессиональной адаптации молодёжи.

2. Исследовать уровни регулирования и механизмы реализации профессиональной адаптации в соотношении с мотивацией трудовой деятельности, социальными особенностями молодёжи (в т.ч. трудовые предпочтения, особенности социально-психологических и личностных качеств и пр.).

3. Изучить нормативно-правовую базу, регулируемую процессы профессиональной адаптации молодёжи промышленных предприятий.

4. Рассмотреть особенности функционирования и взаимодействия процессов управления персоналом промышленного предприятия и технологий профессиональной адаптации молодёжи на ведущих предприятиях машиностроительного комплекса РФ и РТ.

5. Дать теоретическую и эмпирическую интерпретацию факторов, влияющих на успешность процесса регулирования профессиональной адаптации молодёжи промышленного предприятия, как части стратегического планирования.

6. Проанализировать новые направления, технологии и перспективы развития профессиональной адаптации молодежи на примере конкретного промышленного предприятия.

7. Разработать научно-практические рекомендации по совершенствованию процесса регулирования профессиональной адаптации молодого работника с учётом его индивидуальных мотиваций и особенностей производства, апробировать их на конкретном промышленном предприятии РТ.

Теоретико-методологические основы исследования. Для определения теоретической и методологической основы данной работы был привлечен широкий круг достижений и разработок социогуманитарного и управленческого знания. Были использованы следующие общенаучные принципы и методы познания: системный подход, позволивший рассмотреть в целостности и взаимосвязи влияние на процессе адаптации факторов внешней и внутренней среды; компаративный анализ, на базе которого были изучены сходные и специфические технологии и механизмы профессиональной адаптации различных промышленных предприятий; комплексный подход (междисциплинарный синтез), потребовавший обращения к идеям и приёмам исследований таких наук, как психология, социология, менеджмент и пр.

Автор опирался на:

- достижения классиков отечественной и зарубежной социологической управленческой мысли – Г. Спенсера, Т. Парсонса, Д. Мида, Т. Шибутани, Л. А. Гордона и др., их определения сущности и характера социальной адаптации;

- исследования психологов в области адаптации индивида, а именно на необихевиористскую теорию адаптации личности А. Айзенка и его последователей, интеракционистскую концепцию Л. Филлипса;

- трактовку категорий внешней и внутренней среды и теорию ресурсной зависимости Дж. Пфеффера и Г. Саланчика, идею «стержневых компетенций» Г. Хэмела и К. Прахалада;

- теоретический анализ моделей рационального достижения баланса внешней среды и организации, представленный в работах Г. Саймона, И. Ансоффа, П. Ф. Друкера, А. Чендлера, Ч. Барнарда, Дж. Пфеффера и Дж. Саланчика.

В качестве основных социологических методов эмпирической части работы использовался вторичный анализ данных, представленных в исследованиях российских социологов, статистический анализ, экспертный опрос, методы социального прогнозирования и моделирования.

Хронологические рамки исследования охватывают временной период с начала 2000-х гг. до настоящего времени. Этот временной отрезок является достаточным для того, чтобы проследить исторический аспект процесса изменения системы регулирования адаптации молодёжи на промышленных предприятиях в России и Республике Татарстан.

Источниковая и эмпирическая база исследования.

В источниковую и эмпирическую базу авторского исследования вошли:

- законы и пр. нормативные документы государства, среди них: Конституции РФ и РТ, Трудовой кодекс РФ, а также законодательные и нормативно-правовые акты о труде (законы, указы и пр.) и др. документы РФ и РТ, регулирующие отношения и развитие современного рынка труда;

- аналитические документы министерств и ведомств РФ и РТ по состоянию дел в области труда, молодёжной политики и образования (отчеты, исследования, программы, прогнозы и т.д.);

- материалы общероссийских и республиканских социологических исследований и социологических опросов. В частности, результаты Общероссийского опроса молодёжи «Принципы и ценности молодёжи», проведённым Фондом общественного мнения РФ 18-23 июля 2002 года, репрезентирующие население страны в возрасте от 14 до 30 лет. Опрос был проведён в 100 населенных пунктах 44 областей, краев и республик всех экономико-географических зон России. Размер выборки составил 1500 респондентов;

- интернет-сайты, посвящённые проблемам молодёжи, их трудовой занятости и конкретно профессиональной адаптации;

- результаты ряда социологических исследований, проведённых автором, в т.ч.:

- 1) контент-анализ периодических изданий машиностроительной отрасли, с целью изучения опыта регулирования системы профессиональной адаптации на пяти

крупнейших автомобилестроительных предприятиях РФ и РТ. Для контент-анализа было отобрано 75 сообщений из газет «Панорама УАЗа», «Автозаводец» (ОАО «ГАЗ»), «Вести КАМАЗа», «Волжский автостроитель» (ОАО «АВТОВАЗ») за период с 2000 по 2008 гг.;

2) анализ нормативных документов конкретного промышленного предприятия, проведённый в подразделениях и организациях ОАО «КАМАЗ». Метод включил в себя подборку и анализ документов по работе с молодыми работниками данного предприятия (стандарты, Коллективные договора, приказы, распоряжения, процедуры, программы и т.д.). Было отобрано и изучено 15 действующих документов по работе с молодёжью в обществе в период с 2000 по 2009 гг.;

3) социологическое исследование, проведённое методом экспертного опроса 20 руководителей и специалистов, занимающихся разработкой нормативных документов в области регулирования профессиональной адаптации молодёжи на уровне государственных городских органов, организаций и предприятий монопромышленного города РТ - Набережные Челны;

4) интервью с 11 экспертами из числа руководителей и специалистов, занимающихся разработкой нормативных документов в области регулирования профессиональной адаптации молодёжи на уровне государственных городских органов, организаций и города Набережные Челны РТ с использованием метода «Воронка Гэллопа»;

5) анкетный опрос 398 выпускников заведений высшего и среднего специального профессионального образования города Набережные Челны для определения предпочтения в выборе будущей профессии. Квотную выборку в количестве 400 человек составили учащиеся и студенты, возраст которых был не моложе 18 лет, но не превышал 25 лет, пол для данного исследования не был критичным показателем. Таким образом, были охвачены разные половозрастные группы.

Научная новизна работы:

- выявлена специфика процесса профессиональной адаптации молодёжи промышленного предприятия, как неотъемлемого элемента процесса управления персоналом, организационной адаптации и элемента стратегического управления предприятием;

- дана авторская интерпретация понятий «профессиональная адаптация», «регулирование профессиональной адаптации молодых работников на промышленном предприятии»;

- предложена новая интерпретация факторов внешней и внутренней среды в системе регулирования профессиональной адаптации молодёжи промышленного предприятия в рамках стратегической модели управления предприятием;

- выделены субъективные и объективные факторы, оказывающие воздействие на процессы профессиональной адаптации молодых работников промышленных предприятий;

- разработана авторская модель эмпирического исследования на основе качественных и количественных методов анализа современной картины профессиональной адаптации молодёжи на промышленных предприятиях;

- предложены научно-практические рекомендации по систематизации и совершенствованию процесса и технологий производственной адаптации молодёжи на промышленном предприятии.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная адаптация молодых работников — неотъемлемая часть процесса управления персоналом, организационной адаптации и элемента стратегического управления промышленным предприятием. Профессиональная адаптация молодых работников промышленных предприятий имеет свой уникальный статус, характеристики, особенности организации и регулирования, отличные от методов работы с остальными категориями работающих.

2. Профессиональная адаптация молодых работников на промышленном предприятии — совместная рациональная деятельность государственных властных структур в области управления трудовыми отношениями и образованием, руководителей и HR-менеджеров промышленных предприятий с целью снижения зависимости промышленных предприятий от профессиональных характеристик (низкой компетенции) молодых работников с учётом личностных потребностей, изменения внешней и внутренней среды предприятия. Регулирование процессами профессиональной адаптации молодых работников выражается в активном воздействии на многочисленные внешние и

внутренние факторы, предопределяющие начало, течение, сроки, снижение или увеличение уровня дезадаптации и, в конечном счёте, успешность адаптации.

3. Классические подходы к регулированию профессиональной адаптацией на современном этапе доказали свою неэффективность на крупных промышленных предприятиях отечественного машиностроения. Методологическим обоснованием регулирования профессиональной адаптации молодёжи в современных условиях может служить теория ресурсной зависимости в рамках стратегического управления предприятия.

4. Профессиональная адаптация молодых работников промышленного предприятия, с одной стороны, содержит черты социальной, организационной, производственной адаптации. С другой стороны, она носит индивидуально - психологический, личностный характер и имеет свои характеристики (факторы) успешности. Для лучшей закрепляемости молодёжи на предприятии необходимо максимально сократить разрыв между интересами молодого работника и целями существования организации. Факторы, влияющие на успешность профессиональной адаптации, подразделяются на *объективные* (экономическое состояние государства, молодёжная политика, стратегический курс предприятия и т.д.) и *субъективные* (теоретическая и практическая подготовка молодого работника, семейные традиции, личностные ценности и установки).

5. С учётом множества факторов, влияющих на процессы профессиональной адаптации молодых работников промышленных предприятий, при проведении конкретных эмпирических исследований необходимо использовать количественные и качественные результаты исследований. В авторский алгоритм исследования включены три основных блока: уровень государственного и республиканского обеспечения адаптации; уровень промышленных предприятий; личностный уровень молодых работников.

6. Профессиональная адаптация молодых работников – неотъемлемая часть комплексного стратегического процесса управления персоналом предприятия. Подготовительный этап профессиональной адаптации – осознанный выбор профессии будущим молодым работником. Субъектом успешной

профессиональной ориентации на начальной стадии должны выступать дошкольные и школьные учебные заведения. Дальнейшая работа должна проводиться только в совокупности с учебным профильным заведением и промышленным предприятием с учётом конкретных требований производственной среды (уровня компетентности конкретного специалиста или рабочего). Здесь необходима поддержка и регулирование государством политических и экономических процессов по многим направлениям: правовое, образовательное, социальное, информационное и прочим.

7. В качестве конкретных научно-практических рекомендаций предлагаются мероприятия по совершенствованию технологий регулирования профессиональной адаптации. Среди них: приведение в соответствие уровня компетенции потенциальных молодых работников к требованиям современного промышленного производства; организация своевременной профориентационной работы на разных уровнях обучения молодых работников; усиление взаимодействия промышленных предприятий и учебных заведений – поставщиков трудовых ресурсов; максимальное приближение учебного процесса к производству; создание систем дополнительной мотивации для молодых работников (например, чёткая гарантия карьерного роста для молодых рабочих и специалистов и пр.); регулярное обучение менеджеров по персоналу новейшим технологиям стратегического управления и т.д.

Научно-практическая значимость работы.

Проведённая автором работа послужила основой для внедрения в практику нескольких нормативных документов в Открытом Акционерном Обществе «КАМАЗ». Автор диссертационной работы участвовала в разработке и внедрении в практику нескольких документов в области управления персоналом и развития молодёжного движения в подразделениях и организациях общества. Например, таких как: стандарт предприятия СТП №37.104.49.14-2005 «Порядок работы с молодыми специалистами», который обозначил полную структуру и механизмы работы с молодыми специалистами, принятыми в общество после окончания ВУЗов на протяжении 3-х последующих лет на предприятии; «Молодёжная политика ОАО «КАМАЗ»;

«Стратегия развития молодежи на 2006-2010 г.г.»; «Миссия молодежи КАМАЗа» и пр.

Кроме того в 2008 году автор диссертационной работы стала руководителем молодежного стратегического проекта «Профессиональный заказ на подготовку особо востребованных специалистов и рабочих ОАО «КАМАЗ» на период с 2008 по 2012 годы», который был реализован совместно с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования города Набережные Челны РТ.

Теоретические выводы, сделанные автором работы, могут послужить основой при последующем исследовании проблемы адаптации на производстве, при разработке учебных планов учебных заведений и корпоративных университетов промышленных предприятий, учебных курсов по социологии. Материалы исследования могут найти применение в преподавании специальных дисциплин по социологии управления, теории организации, социологии труда, экономической социологии, теории и практики стратегического менеджмента, социальной политики, для специальности «Менеджмент организации» и других специальностей социально-экономического и гуманитарного профиля, а также в системе переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Выводы и рекомендации, полученные в ходе проведения исследования, будут полезны в деятельности HR-менеджеров промышленных предприятий и организаций.

Содержащиеся в диссертации выводы и научные рекомендации могут служить концептуальной основой для разработки стратегии молодежной государственной политики.

Апробация результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертации получили отражение в 12 научных публикациях, две из которых представлены в изданиях, рекомендованных высшей аттестационной комиссией РФ. Основные положения работы апробировались в сообщениях на международных, межрегиональных, республиканских научных и научно-практических конференциях, в т.ч.: в выступлениях на *международной научной конференции «Актуальные проблемы современного общества глазами молодого поколения» (2007 год, г. Набережные Челны)*, на

всероссийских научных конференциях: «Современное российское общество: состояние и перспективы» (2005 год, Казань), «Регионы России: проблемы безопасности» (2006 год, Казань), «Регионы России: управление социально-экономическими процессами и безопасностью» (2007 год, Казань), «Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности» (2008 год, Казань), на **республиканской научной конференции** «II Адлеровские социологические чтения» (2007 год, Альметьевск).

Диссертация обсуждена на кафедре государственного, муниципального управления и социологии Казанского государственного технологического университета.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Работа содержит таблицы и графики. Библиографический список включает 321 наименование. Объем диссертации составляет 206 страниц компьютерного текста без учёта приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы, определены объект, предмет, цель, задачи, теоретические, методологические и эмпирические основы исследования; изложена научная новизна исследования; основные положения, выносимые на защиту; теоретическая и практическая значимость полученных результатов исследования.

В первой главе **«ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ»** обоснованы научные подходы к исследованию проблемы. Уточнены исходные понятия диссертации, в т.ч. *социальная, производственная и профессиональная адаптация; субъекты адаптации; молодёжный рынок труда; молодые работники промышленных предприятий; регулирование профессиональной адаптацией молодых работников промышленного предприятия.* Даны некоторые авторские интерпретации по теме исследования.

В первом параграфе **«Социальная адаптация личности в профессиональном поле деятельности:**

концептуальные основы исследования», анализируя различные подходы к пониманию профессиональной адаптации, были выделены несколько аспектов этого процесса. Особое внимание в параграфе уделено характеристике теоретико-методологических подходов изучения процессов социальной адаптации личности в условиях современного промышленного производства. Теоретические и методологические подходы и основы теории социальной адаптации были разделены на два направления: *психологическое* и *социологическое*.

Среди исследования психологов в области адаптации индивида автор изучил некоторые положения необихевиористской теории адаптации А. Айзенка, интеракционистской концепции Л. Филлипса и его последователей.

Рассматривая социологическое направление исследования, автор обратился к исследованиям классиков отечественной и зарубежной социологической управленческой мысли – Г. Спенсера, Т. Парсонса, Д. Мида, Т. Шибутани, Л. А. Гордона и др. и их определения сущности и характера социальной адаптации. Было выделено два подхода: *структурно-функциональный* (статический) и *общетеоретический* (динамический). В рамках *структурно-функционального* подхода изучаются вопросы, связанные с выявлением места и роли адаптивных процессов в различных социальных системах. В рамках *общетеоретического анализа* изучаются вопросы места и роль адаптивных процессов в развитии социальных систем. *Общетеоретический* подход изучает проблему адаптации с точки зрения развития общества в целом. Этот подход имеет всеобщий характер, не конкретизирует отдельные части обществ, личностей, группы индивидов.

Рассмотрев точки зрения к определению процессов адаптации со стороны социологов, психологов и других учёных-исследователей, автором было доказано, что процесс адаптации охватывает биологическую, социальную и психическую составляющие части человеческой сущности. Принять за основу какой-либо из приведённых подходов – означало бы отказ от других. Понимание сущности процессов адаптации, как составной части социализации, возможно лишь в совокупности всех процессов окружающей среды и общества в целом. Адаптированность личности в социальной группе – это состояние,

которое позволяет ей без длительных конфликтов, с полной проявлять свои творческие и конструктивные возможности, переживать состояния самоутверждения собственной ценности, самосовершенствования и собственной значимости.

Дальнейшие рассуждения показали, что современные исследователи, изучающие проблемы адаптации, подходят к развитию адаптационных процессов в трех направлениях: а) в плане исследования профессиональной адаптации (адаптации к производственно-техническим факторам среды); б) в плане приспособления человека к личностной среде предприятия (производственный и непроизводственный коллектив и его официальная и неофициальная части); в) в плане приспособления человека к условиям внешней среды путём создания жилищ, одежды и различных технических сооружений и пр. Особое внимание было остановлено на первом направлении.

Было выявлено, что *производственная адаптация* – процесс приспособления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной и психологической среде, совершенствования профессиональных, деловых и личностных качеств на предприятии. Однако, понятие «*производственная адаптация*» не отражает специфику и индивидуальность профессиональной деятельности работника, т. е. его принадлежность к какой-либо профессиональной группе работников. Ведь *профессиональная адаптация* является частью производственной адаптации, которая в свою очередь, является разновидностью социальной адаптации. На самом деле, адаптируясь на производстве, работник приобретает практические навыки именно в профессиональной сфере, совершенствуется в конкретной профессии (конструктор, технолог, токарь и пр.). Каждая из групп профессий обладает своим набором требований – профессионализмом. Практическая сторона профессионализма – профессиональная компетентность, которая проявляется в профессиональной деятельности, в умении решать поставленные задачи и проблемы.

В параграфе было уделено особое внимание специфике молодёжного рынка труда. Названы некоторые факторы, воздействующие на этот сектор трудового рынка, выявлено неоднозначное отношение молодёжи к труду.

В заключение первого параграфа автор сделал несколько выводов. Во-первых, профессиональная адаптация молодого работника является *частью процесса социализации личности* и является целостным, непрерывным, развивающимся системным процессом, характеризующим взаимодействие молодежи с социальной средой в условиях производства с целью получения знаний, навыков, умений по определённой специальности (профессии). Во-вторых, участники профессиональной адаптации представлены системой *«субъект адаптации (молодой работник) – внешняя среда (условия производства и внешние условия существования производственной организации)»*, в ходе которой молодой работник окончательно определяется в правильности выбора специальности (профессии), используя приобретённые знания, навыки и умения, а также определённые модели поведения. В-третьих, успешным *результатом* профессиональной адаптации в условиях производства является достижение работником определенного уровня профессионализма (категории, должности, разряда и пр.) и признание его в трудовом коллективе, обществе. Успешность профессиональной адаптированности современного человека можно оценивать по его нахождению в социально-профессиональной структуре, уровню материального положения, социальному статусу, психологическому состоянию, способностям к саморазвитию, субъективному чувству самоуважения и уважения со стороны других, степени удовлетворённости человека в данный момент времени. В-четвёртых, на процесс профессиональной адаптации молодых работников особым образом оказывают влияние социальные и ценностные установки современного общества, личностные ориентиры адаптанта, степень его развития, регулятивные социальные механизмы поведения и т.д. В-пятых, профессиональная адаптация обеспечивает возможность для взаимного развития, как субъекта адаптации (молодого работника), так и трудовой среды организации (предприятия).

Во втором параграфе главы *«Подходы к изучению профессиональной адаптации работников промышленного предприятия»* особое внимание было уделено вопросам профессиональной адаптации промышленного предприятия, как части равновесия системы «адаптант – предприятие» и

«предприятие – внешняя среда». Было доказано, что успешность профессиональной адаптации личности, как части организационной адаптации, оценивается через равновесие с внешней средой, изучаемой в совокупном отношении рационального, нормативного, интерпретативного, системного, инвайронментального подходов и теории ресурсной зависимости (ресурсный подход).

Теоретический анализ моделей рационального достижения баланса внешней среды и организации базировался на работах Г. Саймона, И. Ансоффа, П. Ф. Друкера, А. Чендлера, Ч. Барнарда. В качестве основной была выбрана теория ресурсной зависимости Дж. Пфеффера и Г. Саланчика, которая опирается на идею о том, что в организации существует дефицит в определённом виде ресурсов и она заинтересована в снижении этой зависимости через рациональные действия менеджеров организации (в рамках рациональной модели достижения баланса организации с внешней средой, представленной рядом прямых и косвенных факторов).

Теория ресурсной зависимости предполагает определение зависимости промышленного предприятия от профессиональных характеристик человеческого ресурсов (конкретно – молодых работников). Эта зависимость напрямую связана с внешними источниками – поставщиками молодых рабочих и специалистов после окончания учебных заведений города. Снижение указанной зависимости может быть достигнуто через создание условий заинтересованности (системы активной профориентации) потенциальных молодых работников и их дальнейшее удержание через создание системы мотивации на предприятиях путём применения рационального управления со стороны менеджеров. В результате своей деятельности, направленной на внешнюю среду (конкретно на учебные заведения города), промышленные предприятия, в некоторой степени способны снижать неопределённость между ними, поэтому они становятся менее зависимыми от неё. Следовательно, необходимо выстраивать политику в области подготовки и отбора молодых работников на самой ранней стадии, которая в результате приносила бы предприятию необходимых специалистов. Нужно использовать возможность «выращивания» требуемого ресурса для предприятия. В таком случае, при собственной востребованности

данного вида ресурсов мы достигаем определённой степени зависимости внешней среды от нашего предприятия.

В заключение параграфа автор определяет профессиональную адаптацию молодых работников на промышленном предприятии, как рациональную деятельность менеджеров с целью снижения зависимости организации от профессиональных характеристик (низкой компетентности) данной категории работников с учётом изменения внешней среды предприятия.

Первая глава заканчивается составлением авторского алгоритма, с помощью которого во второй главе диссертационной работы было продолжено эмпирическое исследование. В алгоритм были включены этапы: 1) оценить внешнюю среду промышленных предприятий; 2) дать оценку внутренней среды промышленных предприятий, с точки зрения существующих систем и технологий регулирования профессиональной адаптацией её работников; 3) установить или опровергнуть связь между технологиями регулирования профессиональной адаптацией молодых работников, применяемых со стороны менеджеров предприятия, и снижением зависимости от этой категории работающего персонала.

Во второй главе «МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ» дана характеристика технологий регулирования профессиональной адаптации молодых работников на примере нескольких промышленных предприятий РФ и РТ в период с 2000г. до 2009 г.; определено отношение к изучаемым процессам с точки зрения экспертов-специалистов и управленцев разных уровней управления; названы некоторые особенности и общие черты организации работы по регулированию профессиональной адаптации на крупнейших промышленных предприятиях автомобильной промышленности; выделены недостатки в системе регулирования профессиональной адаптации молодых работников промышленных предприятий; даны практические рекомендации по усовершенствованию существующих систем.

В первом параграфе второй главы «Нормативно-правовая и организационная база регулирования профессиональной адаптации» были рассмотрены механизмы

управления адаптационными процессами. Во-первых, автор рассмотрел ряд документов государственного и республиканского уровня в области регулирования молодёжного рынка труда и образования (например, Конституции РФ и РТ, Трудовой кодекс РФ, законы, указы и пр. нормативно-правовые акты о труде; аналитические документы министерств и ведомств РФ и РТ по состоянию дел в области труда, молодёжной политики и образования (отчеты, исследования, программы, прогнозы) и пр.

В результате анализа было выявлено, что механизмы регулирования профессиональной адаптации молодых работников в настоящее время разрушены, а новые формируемые механизмы ещё нельзя назвать эффективными. Было доказано, что существующая система профессиональной адаптации не способна обеспечить производство квалифицированными молодыми кадрами. Кроме того, созданные структуры по трудоустройству молодых работников работают недостаточно эффективно. В основном задача по трудоустройству и дальнейшему карьерному профессиональному развитию решается самими выпускниками или их семьями.

Во-вторых, для получения более широких и глубоких результатов по исследуемой теме, автором были проведены исследования внешних и внутренних факторов промышленных предприятий, оказывающих воздействие на результаты профессиональной адаптации молодых работников с помощью экспертной оценки и контент-анализа СМИ.

Для проведения экспертной оценки были отобраны руководители и специалисты городских общеобразовательных организаций города Набережные Челны РТ, представители администрации, биржи труда и кадровых агентств. Был составлен список из 20 экспертов согласно критериям: 1) эксперты входят в число руководителей и специалистов городских организаций, промышленных предприятий, органов власти; 2) возрастная категория экспертов – старше 30-ти лет; 3) стаж работы в области управления персоналом – не менее года. Для опроса экспертов была разработана анкета, состоящая из трёх блоков. Первый блок «Влияние факторов внешней среды» содержал 6 вопросов относительно некоторых факторов внешней среды предприятия. Второй блок «Личностный уровень адаптации» содержал 7

вопросов, посвящённых определению степени влияния на выбор будущей профессии молодых людей и девушек таких факторов как: политическая и экономическая ситуация в стране, воспитание, образование, СМИ. Третий блок анкеты «Организационный уровень адаптации», был посвящён изучению внутренней среды предприятий и организаций и содержал 8 вопросов, которые были направлены на выявление существующей системы работы с молодёжью на предприятиях (в организациях).

Результаты экспертного опроса были оформлены графически. Они показали, что для выстраивания эффективной системы профессиональной адаптации и дальнейшего оперативного управления важнейшими факторами внешней среды являются экономическое положение в стране (регионе), социокультурный уровень развития общества и научно-технический прогресс. Эксперты сошлись во мнениях, что на современном этапе действительно существует ряд нормативных документов в области трудовых отношений, образования и пр., прямо или косвенно влияющих на адаптационные процессы персонала предприятий, однако на один из них не регулирует в достаточной степени процессы профессиональной адаптации. Среди существующих документов были отмечены законодательные акты в области трудовых отношений, профессионального образования, молодёжной и социальной политики в сфере занятости и развития кадрового потенциала в РТ, а также специальные программы на уровне республики. Эксперты также отметили, что, несмотря на существование ряда институтов, ответственных за регулирование изучаемых нами процессов, на уровне государства, федеральных субъектов, городских властей и пр., они работают недостаточно эффективно, бессистемно. Эксперты предлагают активизировать эту деятельность самим предприятиям и учебным заведениям. Разработкой реально действующих положений и систем относительно адаптации, совершенствованием давно известных (к примеру: профориентация) и апробацией новых механизмов регулирования на предприятиях необходимо эксперты рекомендуют заниматься в тандеме «государство - учебное заведение - предприятие».

Эксперты подтвердили мнение о том, что личностный уровень - важный фактор процесса профессиональной адаптации

молодёжи. Решающим фактором при выборе будущей профессии являются личные качества будущего работника (природный талант, способности к какому-либо виду деятельности, черты характера и пр.), его социальное окружение, а также воспитание и личный пример родителей. Эксперты отметили, что современная молодёжь ориентирована на специальности экономического направления, шоу-бизнес и предпринимательство.

Респонденты признали, что успешность процесса адаптации и скорость привыкания к новым трудовым обязанностям зависит, в большей степени, от личностных качеств адаптанта и его жизненного опыта. Кроме того, на успешность процесса оказывают влияние наличие или отсутствие перспектив профессионального роста, механизмы работы с молодёжью и уровень заработной платы. По мнению экспертов, для закрепления молодёжи на предприятии необходимо гарантировать, прежде всего, карьерный и профессиональный рост, создать действующую структуру по работе с молодёжью, обеспечить достойную (не обязательно очень высокую) заработную плату и социальные гарантии (страхование, медицинское обслуживание, жилищные и пр. программы), создать благоприятную психологическую обстановку.

При проведении контент-анализа нашей задачей стало получение массива текстов, затрагивающих проблемы профессиональной адаптации молодых работников на промышленных предприятиях. Было проведено исследование пяти крупных предприятиях машиностроительной отрасли: ОАО «ГАЗ», ОАО «АВТОВАЗ», УАЗ, ОАО «Заволжский моторный завод», ОАО «КАМАЗ». Источником для исследования послужили материалы периодических изданий – «АвтоCITY», «Республика Татарстан», «КАМАЗ-Металлургия», «Панорама УАЗа», «Автозаводец» (ОАО «ГАЗ»), «Волжский автостроитель» (ОАО «АВТОВАЗ»), «Вести КАМАЗа», «Промышленная политика в РФ» за период с 2003 по 2007 г.г., в которых получили отражение проблемы адаптации молодых работников. Было изучено более 1500 номеров газет.

Контент-анализ показал, что технологии профессиональной адаптации для молодых рабочих и специалистов на изучаемых промышленных предприятиях похожи, но есть и отличия. Существование активных форм работы с молодыми работниками на крупнейших промышленных предприятиях позволил сделать

вывод о том, что администрация и руководители понимают важность развития этого направления, но, к сожалению, управленческие усилия не всегда приносят желаемые плоды. Высокая текучесть молодёжи до 30 лет наблюдается на всех изучаемых предприятиях. Проще говоря, молодые работники прорабатывают некоторое время, набираются опыта и начинают задумываться о смене работы на более высокооплачиваемую, мобильную в отношении карьерного роста, творческую и с лучшими условиями организации труда. Это говорит о низкой эффективности применяемых методов в области адаптации молодёжи. Кроме того, известно, что в периоды кризисных изменений, с целью экономии средства, именно подразделения по работе с персоналом и социальные структуры попадают под сокращение финансирования и специалистов.

В заключение параграфа автор пришёл к выводам, что разработка реально действующих положений и систем профессиональной адаптации возможна только в совокупности элементов «государство – учебное заведение – предприятие». Наравне с этим система «образование – молодёжный рынок труда – личность молодого работника» должна быть более мобильной и предоставлять больше гарантий.

Во втором параграфе *«Технологии регулирования профессиональной адаптации молодых работников промышленных предприятий (на примере предприятий автомобильной промышленности РФ и РТ)»* были рассмотрены существующие механизмы регулирования профессиональной адаптацией, выявлены основные недостатки и даны практические рекомендации.

На первом этапе было проведено анкетирование студентов городских учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, которые являются основным источником пополнения молодых рабочих и специалистов градообразующего предприятия города Набережные Челны ОАО «КАМАЗ», с целью определения их дальнейших профессиональных намерений. Опрос проходил путём анонимного анкетирования студентов после лекционных и практических занятий в аудиториях учебных отобранных учебных заведений. Квотную выборку в количестве 400 человек составили учащиеся и

студенты, возраст которых был не моложе 18 лет, но не превышал 25 лет, пол для данного исследования не был критичным показателем. Таким образом, были охвачены разные половозрастные группы. В анкету были включены вопросы о том, кто оказал влияние на выбор будущей профессии выпускника; какие средства информации оказывают на это решающее значение; выбрал ли выпускник (выпускница) будущее место работы; кем видит себя через 5 лет трудовой деятельности (до 30 лет) и т.д. Пригодных для анализа оказалось 398 анкет (было опрошено 263 учащихся заведений СПО и 135 выпускников ВУЗов города Набережные Челны). Результаты опроса были оформлены в графическом виде в приложении к работе.

Гипотеза исследования предполагала, что в городских учебных заведениях учатся юноши и девушки с уже определившимися предпочтениями профессии и места работы. Однако полученные результаты подтвердили наше предположение лишь отчасти. При обработке анкет было выявлено, что определились с будущим местом работы лишь 45% выпускников училищ, техникумов и лишь 29% студентов ВУЗов. Удивительно, но 40% выпускников не имеют чёткого представления о конкретном месте будущей работы, а ещё 47% выпускников ВУЗов и 39% учащихся и студентов училищ и техникумов не определились с выбором места работы.

Дальнейший опрос показал и положительные тенденции ориентации выпускников на производство. Было выявлено, что самыми привлекательными сферами деятельности для выпускников являются машиностроение и транспорт. В большей степени эти сферы интересуют выпускников ВУЗов (44%). Это говорит о том, что часть молодёжи понимает, что именно производство, а не сфера услуг и торговли, является основой жизнеобеспечения города. Однако вероятен и ещё один вариант: просто в монопромышленном городе больше «некуда идти». Ещё 17% студентов и учащихся СПО и НПО и 22% выпускников ВУЗов изъявили желание пойти в транспортную сферу. В торговлю соответственно 8% и 14%, в энергетику 8% и 5%, в добывающую промышленность 6% и 4%, строительство – 6% и 3%, образование – 4% и 3%, связь – 2% и 4%.

Особый интерес представили результаты анкетирования, определяющие степень влияния на выбор профессии и будущего места работы у выпускников учебных заведений. Итак, на выбор профессии выпускников училищ более всего повлияли родители (отец - 33%, мать - 32%) в меньшей степени телепередачи (5%), и книги (3%). Степень влияния на выбор профессии выпускников ВУЗов практически поровну распределилась между родителями, преподавателями и встречами с интересными людьми (от 24 до 29%). На каждого седьмого-восьмого выпускника ВУЗа повлияли друзья, родственники; на каждого девятого-десятого – книги, телепередачи. Как выпускники училищ, так и ВУЗов, для получения информации о предприятиях города, достаточно активно используют средства массовой информации.

На втором этапе было проведен вторичный анализ исследований, проведенных в разные периоды в ОАО «КАМАЗ» и осуществлено сравнение их с современным положением молодежи на предприятии. Для этого дополнительно было подробно изучено 15 наиболее важных локальных нормативных документов предприятия, регулирующих деятельность молодых работников за последние несколько лет.

Промежуточный итог эмпирических исследований показал, что в течение нескольких лет на промышленных предприятиях существуют одни и те же факторы, вызывающие недовольство у молодых работников, приводящие к их дальнейшему увольнению. Среди них недостаточный уровень заработной платы и несправедливое распределение премий и прочих вознаграждений, низкая информированность, отсутствие возможности повышения квалификации по профессии, плохое состояние оборудования (для молодых рабочих), несовершенство системы работы с молодежью.

На третьем этапе для выявления конкретных и, прежде всего, инновационных технологий регулирования адаптации молодежи на предприятиях, их эффективности и возможных направлений их развития, автор провёл глубинное интервью 11 экспертов. Был применён метод «Воронки Гэллапа», который заключается в применении в качестве вопросов по теме исследования только 5 специальных вопросов. Наиболее интересные ответы экспертов были процитированы в тексте работы.

Дополнительное интервьюирование показало, что положительным направлением в области регулирования профессиональной адаптации молодёжи промышленных предприятий является освоение новых технологий. Были названы методы целевой подготовки, кластерные подходы, подготовка молодых специалистов и рабочих под конкретный заказ предприятия. Эти технологии максимально основаны на приближении процессов обучения студента или учащегося к конкретному производству, уменьшая пробелы в компетентности будущих работников предприятий.

С учётом этого в заключение данного параграфа автором были даны более 10 практических рекомендаций, вынесенных в положения на защиту.

В заключение диссертации были подведены основные итоги исследования и сформулированы выводы.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:

1. Скрылёва, О.В. Социологическая адаптация личности в профессиональном поле деятельности: методологический аспект / О.В. Скрылёва // Омский научный вестник. – 2007. – №4 (58), июль-август. – С. 137- 140.
2. Скрылёва, О.В. Влияние СМИ на выбор профессиональной деятельности молодёжи промышленного города / О.В. Скрылёва // Омский научный вестник. К 10-летию журнала. – 2007. – №5 (59). – сентябрь. - С. 90-93.

Публикации в других научных изданиях:

3. Скрылёва, О.В. Производственная адаптация: методологический аспект исследования/ О.В. Скрылёва // Материалы Всероссийской научной конференции «Современное Российское общество: состояние и перспективы» (Первые Казанские социологические чтения). Казань, 15-16 ноября 2005 года. – Т. III. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С.332 – 334.

4. Скрылёва, О.В. Технологии управления профессиональной адаптацией молодых работников (на примере промышленных предприятий машиностроительного комплекса РФ и РТ) / О.В. Скрылёва // Регионы России: проблемы безопасности: Сб. научных статей и сообщений. – Ч. 1. – Казань: Изд-во КГТУ, 2006. – С. 288 – 293.

5. Скрылёва, О.В. Безопасность адаптации. Методологический аспект / О.В. Скрылёва // Регионы России: управление социально-экономическими процессами и безопасность: Сб. научных статей и сообщений. – Ч. 1. – Казань: Изд-во Института истории АН РТ, 2007. – С. 105 – 110.

6. Скрылёва, О.В. Выбор работодателя – профессионализм или молодость? / О.В. Скрылёва // Актуальные проблемы современного общества глазами молодого поколения: материалы международной научно-практической конференции. Республика Татарстан, г. Набережные Челны, 26-27 апреля 2007 г. – Набережные Челны: Камский институт, 2007. – С.163-164.

7. Скрылёва, О.В. Профессиональная адаптация молодёжи промышленного предприятия / О.В. Скрылёва // III Адлеровские социологические чтения: сборник материалов республиканской конференции. – Альметьевск, 2007. – С. 81 – 84.

8. Скрылёва, О.В. Современные стратегии управления профессиональным обучением промышленного предприятия (на примере ОАО «КАМАЗ») / О.В. Скрылёва // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – Вып. 12. - Москва, 2007. – С: 37 – 43.

9. Скрылёва, О.В. Профессиональная адаптация молодёжи в условиях риска / О.В. Скрылёва // Регионы России: власть и общество в условиях социальных рисков. Проблемы безопасности: Сб. научных статей и сообщений. – Ч. 2. – Казань: Изд-во КГТУ, 2008. – С. 228 – 232.

10. Скрылёва, О.В. Особенности организации целевой подготовки для промышленных предприятий (на примере ОАО «КАМАЗ») / О.В. Скрылёва // Образование в техническом вузе в XXI веке: межвузовский научно-методический сборник / ГОУ ВПО «Камская государственная инженерно-экономическая академия». – Вып. 3. – Набережные Челны: Изд-во Кам. гос. инж-экон. акад., 2008. – С. 54 – 58.

11. Скрылёва, О.В. Роль корпоративных университетов промышленных предприятий в подготовке молодых работников /О.В. Скрылёва, Э.Н. Насибуллин //Образование в техническом ВУЗе в XXI веке: международный межвузовский научно-методический сборник/ ГОУ ВПО «Камская государственная инженерно-экономическая академия» - Вып. 4.- Набережные Челны: Изд-во Кам. гос. инж-экон. акад., 2009. – С. 55-57.

12. Скрылёва, О.В. Нормативно-правовая база регулирования профессиональной адаптации молодых работников промышленного предприятия (результаты контент-анализа) /О.В. Скрылёва //Образование в техническом ВУЗе в XXI веке: международный межвузовский научно-методический сборник/ ГОУ ВПО «Камская государственная инженерно-экономическая академия» - Вып. 5.- Набережные Челны: Изд-во Кам. гос. инж.-экон. акад., 2009. – С.48-53.

Соискатель



О.В. Скрылёва

Отпечатано в типографии ООО "Мастер Бланк"
ИНН 1650088420, ОГРН 1031616016190
423810, РТ, г. Набережные Челны, ул. Ак. Рубаненко, 6
Заказ № 670 от 18 августа 2010 г. Тираж 110 экз.