

На правах рукописи

Ханнанова Хазира Назифовна

**ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ  
(ПО МАТЕРИАЛАМ ОАО «ТАТНЕФТЬ»)**

Специальность 22.00.03 — экономическая социология и демография

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Казань 2004г.

Диссертация выполнена в Казанском государственном  
финансово-экономическом институте

Научный руководитель: доктор исторических наук, профессор  
Иванов Владимир Васильевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
Мальгин Виктор Андреевич

кандидат социологических наук  
Борисов Владимир Михайлович

Ведущая организация - Казанский государственный энергетический  
университет

Защита состоится 29 октября 2004г. в 16 часов на заседании  
диссертационного совета К 212.083.01 по присуждению ученой степени  
кандидата социологических наук в Казанском государственном финансово-  
экономическом институте по адресу: 420011, Казань, ул.Бутлерова, 4,  
аудитория 34.

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

Автореферат разослан 29 сентября 2004г.

Ученый секретарь

диссертационного совета

кандидат социологических наук, доцент:



В.П. Журавлев

2005-4  
15006

879756

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### Актуальность темы исследования

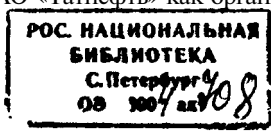
Система профессиональной ориентации в условиях современного научно-технического прогресса и перестройки социально-экономических отношений в российском обществе становится одним из важнейших факторов, определяющих успешность достижения целей социально-экономического развития как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельных предприятий.

Профессиональная ориентация — это сложная категория, имеющая теоретико-методологический и практически-прикладной уровни. Теоретический уровень данной категории раскрывается экономической теорией, социологией, педагогикой, культурологией, психологией и другими смежными дисциплинами. Практически-прикладной уровень профориентации включает в себя систему мероприятий организационно-технического, экономического, психолого-педагогического характера по подготовке и оптимизации рабочей силы с целью эффективного решения производственных задач.

Функционирование системы профессиональной ориентации определяется потребностями развития производства и организуется специальными службами по работе с персоналом (отделом кадров).

Работа с персоналом предполагает создание целостной системы отбора, подготовки, переподготовки кадров, их профессиональный рост и эффективную занятость. Но это только одна сторона дела. Для того чтобы работа с кадрами была продуктивной и динамичной необходимы усилия менеджмента предприятия по формированию у персонала ориентации с одной стороны на профессию, на профессиональный рост, а с другой - на ее изменение, переквалификацию, в случае изменения производственной ситуации.

Исходя из вышесказанного, исследовательская задача диссертации состоит в том, чтобы выявить на примере ОАО «Татнефть» как организована работа по



профессиональной ориентации персонала, насколько она соответствует их ожиданиям, какие проблемы возникают в этой сфере и каковы пути и средства их преодоления. Актуальность и значимость решения этой исследовательской задачи не вызывает сомнения, так как успешное ее решение позволит повысить кадровый потенциал предприятия, его качество и динамичность.

### **Степень разработанности проблемы**

Профессиональная ориентация является сложной интегративной категорией обществоведения. Ее, совместно с производственной адаптацией, можно рассматривать как важнейшие элементы социализации личности. Проблематика профессиональной ориентации разрабатывается в контексте многих научных дисциплин: социологии, философии, экономической теории, демографии, социальной психологии, педагогики, т.е. носит междисциплинарный характер.

Всю библиографическую базу исследования условно можно разбить на три группы.

Первая группа источников затрагивает общетеоретические вопросы социализации и адаптации личности. К ним относятся работы таких известных отечественных социологов и философов как Г.М.Андреевой, А.Г.Здравомыслова, С.Н.Иконниковой, В.Т. Лисовского, Ж.Т.Тощенко, В.А.Ядова<sup>1</sup>;

-адаптационные возможности личности, ее жизненный путь рассматриваются в трудах К.А.Абдульхановой-Славской, Б.Т.Ананьева, В.Г.Афанасьева, Л.П.Буевой, Л.С.Выготского, И.С.Кон и др.<sup>2</sup>;

<sup>1</sup> См Андреева Г М Социальная психология- М, Аспект Пресс, 1994, Андреева Г М. Психология социального познания - М, Аспект Пресс, 1997, Здравомыслов А Г Потребности. Интересы. Ценности.-М Политиздат, 1986, Иконникова С Н. Социология о молодежи -Л, Знание, 1985 Лисовский В Т Динамика социальных изменений (опыт сравнительных социологических исследований).-1998№5 Лисовский ТВ Молодежь и образование на пороге XXI в// Молодежь6 цифры, факты, мнения - СПб, 1995 Вып.1, Тощенко Ж.Т Социология общий курс -М. Прометей, Юрайт, 2000 Ядов В А. Социологическое исследование методология, программа, методы М. Наука, 1987

<sup>2</sup> См К.А Абдульханова-Славская Стратегия жизни. М Наука, 1991 Ананьев Б Г О психологических эффектах социализации.-В кн. Человек и общество Вып IX.Л 1971 Афанасьев В Г Системность и общество М 1980 Буева Л.П Человек деятельность, и общение • М мысль, 1978 Выготский Л С Проблема возраста Собрсоч Т4 -М, 1984 Ко» И С. ШТ и проблемы социализации молодежи М, 1988

-стадии и этапы социализации, их характеристики и критерии - Я.И.Тилинский, И.С.Кон<sup>3</sup>;

- особенности социализации молодежи в условиях НТП - Н.А. Аитов, А.А.Волович, А.И.Кравченко, В.Ш.Масленникова<sup>4</sup>.

Вторая группа источников включает в себя работы, которые непосредственно касаются проблем профессиональной ориентации и производственной адаптации, таких как:

-адаптации человека в социальной и производственной среде (З.Г.Галеев, Ю.Олегов, Л.Карташева, Ф.Прокопов, ЛЛ.Шпак)<sup>5</sup>;

-социально-психологических аспектов адаптации человека к профессиональной деятельности (Э.Вильховченко, А.А.Емекеев, Е.М.Иванова, Е.А.Климов, В.Г.Нестеренко)<sup>6</sup>;

- социального и профессионального становления молодежи, ее занятости в новых экономических условиях (А.З.Гильманов, С.Н.Иконникова, В.Т.Лисовский, ВЛЛуков, О.А.Раковская, В.И.Чупров, Ю.Р.Хайрулина, В.А.Мальгин)<sup>7</sup>.

См. Гилицкий Я.И. Стадии социализации личности.// Человек и общество. Вып.9. Л.: ЛГУ 1971; Кон И.С. Указ.соч.

<sup>4</sup> См. Аитов НА. Социология труда- Алма-Ата. 1997.; Волович Л.А. Образовательная логика научно-технической политики. Казань, ЗАО «Новое знание». 2001г. Кравченко АИ. Социология. М.Вебер. Труд и экономика. Масленникова В.Ш. Теоретические аспекты подготовки социального педагога в труд и экономика специального образования.- Казань. Изд-во Каз.университета, 1995.

<sup>5</sup> См. Галеев З.Г. Теоретико-методологические аспекты социализации личности. -Казань, Изд-во КФЭИ, 1998.; Олегов Ю, Карташева Л. Управление персоналом: нужны квалифицированные специалисты// Человек и труд.\* 1994.№6; Прокопов Ф. Рынок труда и профессиональное обучение в период экономических трансформаций// Человек и труд-1994.-№2. Шпак Л.Л. Социокультурная адаптация в советском обществе. Философско-социологические проблемы.-Красноярск.1991г.

<sup>6</sup> См-Вильховченко Э. Социально-профессиональное развитие человека в производстве передовых стран// мировая экономика и международные отношения.-1997. №8; Емекеев АА Мотивы и стимулы профессиональной деятельности на промышленном производстве. Казань. Изд-во КГУ 2003.; Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. -М.: МГУ, 1987; Климов Е.А. психология профессионала.-М: Изд-во «Институт практической психологии», 1996; Нестеренко В.Г. Современное профессиональное сознание и его основные параметры// Проблемы интеллектуального развития организационных систем - Новосибирск. 1991.

См. . Бодров О.Г., Мальгин В.А., Тимирязев В.Г. Экономическая свобода и устойчивость предприятия.- Казань: Таглитам 2000г.; Гильманов А.З., Саматов В.С. Воспроизводство конкурентоспособной рабочей силы: социальные потребности и экономические условия — Казань, 1996; Иконникова С.Н, Лисовский В.Т. Динамика ценностных ориентации в период реформ (молодежь в условиях социально-экономических реформ. Спб., 1995; Луков В.А Проблема обобщающих оценок положения молодежи// Соц.иссл.-1998.-№8; Раковская О.А Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы. М.: Наука 1993; Ручкин Б.А Молодежь и становление новой России // Соц.исслед.-1998 №5. Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве// Соц.исслед.-1998.№3; Хайрулина Ю.Р. Социализация личности в условиях трансформации российского общества- Казань. ИСЭП АНТ

Третья группа литературных источников отражает накопленный опыт работы по профессиональной подготовке и профориентации кадров на производстве в современных условиях<sup>8</sup>.

Что касается зарубежной литературы в целом, то положения о профориентации и ее связи с совершенствованием кадрового потенциала предприятий в ней ставятся, как правило, или в прикладном аспекте, или в связи с развитием мотива работников на экономическую активность. Это нами особо отмечено в диссертации.

Важное место в исследовании проблем профориентации принадлежит М.Веберу.<sup>9</sup> Примечательно то, что М.Вебер в 1908-1910 гг. провел цикл обследований промышленных рабочих. Исследования включали в себя анализ влияния крупной промышленности на профессиональную карьеру и образ жизни рабочих; воздействие социальных и этнокультурных характеристик рабочей силы на развитие промышленности. В отчете к исследованию «Об отборе и адаптации рабочего класса крупной промышленности» Вебер отмечал, что добиться заинтересованности работников возможно только обеспечив эффективную мотивацию, создав условия целерациональной деятельности, при которой работники не только осознают необходимость своей деятельности, но и ожидают для своей жизни позитивные результаты. Используя разработки М.Вебера, Г.Парсонс продолжил исследования в области экономической социологии. В монографии «К созданию общей теории действия» исходными понятиями он выделяет: «деятель», «ситуация», «ориентация деятеля на ситуацию». Подразумевается, что субъект действия (будь то индивид или коллектив) способен вычленять из окружающей среды отдельные объекты, различая и классифицируя их по месту, свойствам и т.д.; что он различает в

См. Вильховченко Э. Социально-профессиональное развитие человека в производстве передовых стран// Мировая экономика и международные отношения// -1997 №8. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников.- М: 1987. Ильмукова И.Р. Производственная адаптация молодых специалистов с высшим образованием (на материалах ОАО «Татнефть». Автореферат диссертации канд.соц.наук. Казань 2002г. Кунгурова Л.М. Образовательные аспекты профессионально-квалификационной структуры предприятия (на примере ОАО «Татнефть»). Автореферат диссертации канд.соц.наук. Казань, 2003г. Супян В. Система профессиональной подготовки кадров в США// Человек и труд.- 2002- №2. Шагиев В.В., Дьяконова Н.А. Человеческие ресурсы нефтегазовых компаний.- М.2002г.

<sup>9</sup> См. Вебер М. Избранные произведения.-М, 1990.

ситуации объект, имеющий для него положительное или отрицательное значение с точки зрения удовлетворения его потребностей; что среди объектов он вынужден производить дальнейший отбор и сравнительную оценку в плане первоочередности удовлетворения тех или иных, своих потребностей. Кроме того, ориентация деятеля на объекты ситуации имеет временное измерение, т.е. в зависимости от длительности ситуации и способности действовать. Это представление лежит в основе способности деятеля ставить перед собой цель и стремиться к ее достижению. Очевидно, Парсонс продолжает традицию М.Вебера об экономическом социальном действии. Изучение этих подходов в новейшей литературе позволяет выделить в данном исследовании как социально-экономическую, так и психолого-педагогическую суть профориентации. Эти положения весьма важны для изучения нашей темы, являющейся предметом экономической социологии и демографии. Научно-логический аппарат диссертации вполне соответствует этой специальности.

Таким образом, анализ литературы демонстрирует внушительный потенциал научной информации по изучению проблем социальной и профессиональной ориентации.

Однако обращает на себя внимание, что в существующей литературе сделан сильный акцент на профориентацию как этап подготовки молодежи к взрослой жизни, выбору профессии и адаптации к условиям производства. Нам представляется, что в условиях интенсификации научно-технического прогресса и трансформации социально-экономических условий жизни российского общества профессиональная ориентация становится не только этапом социализации личности, но и необходимым постоянно действующим фактором совершенствования кадрового потенциала предприятия и улучшения качества жизни общества в целом.

Исходя из вышесказанного, целью диссертационного исследования являются особенности формирования профессиональной ориентации персонала как фактора совершенствования кадрового потенциала предприятия и повышения качества жизни общества в целом.

Достижение поставленной цели требует решения ряда **задач**:

- определить с социологических позиций методологические подходы анализа профессиональной ориентации и уточнить содержание понятия «профессиональная ориентация»;

- рассмотреть содержание и структуру производственной адаптации личности, выделить ее этапы;

- исследовать механизм формирования профессиональной ориентации в соотношении с трудовой активностью, мотивацией деятельности и личностной ориентацией;

- рассмотреть особенности функционирования и взаимодействия процессов социализации и профессиональной ориентации;

- выделить и систематизировать факторы, влияющие на профессиональную ориентацию различных социально-демографических и профессионально-квалификационных групп;

- рассмотреть новые тенденции в управлении профессиональной ориентацией как фактора совершенствования кадрового потенциала предприятия;

обозначить основные направления оптимизации механизма профессиональной ориентации в современных условиях и разработать практические рекомендации по его совершенствованию в ОАО «Татнефть».

В рамках определенной цели и поставленных задач, **объектом** диссертационного исследования является социально-экономическое и психолого-педагогическое содержание профориентации в трансформирующемся российском обществе.

**Предметом** исследования является совокупность факторов, влияющих на формирование и развитие профориентационной работы в современных условиях (на примере ОАО «Татнефть»),

## **Методологическая и общетеоретическая основа, методика исследования**

Методами являлись общенаучные способы познания, применяемые в современных междисциплинарных исследованиях (комплексный, системный, институциональный, статистический, аксиологический, деятельностный), а также основные положения экономической социологии, фундаментальные проблемы социологической теории ценностей.

Диссертационное исследование базируется на принципах ценностного подхода, который ориентирован не столько на постижение имманентных свойств объекта, сколько на познание его практической значимости для социальной деятельности субъекта, для жизненных потребностей и интересов людей. Реализации ценностного подхода к действительности тем самым тесно связана как с процессами формирования условий качества жизни, так и профориентационной работы.

В диссертации использованы: теория деятельности (А.Н.Леонтьев), личности (Л.И.Божович, Л.С.Выготский, С.Л.Рубинштейн), управления (Р.Х.Шакуров); системный подход в исследованиях проблем профессиональной педагогики (С.Я.Батышев, А.П.Беляева, Н.В.Кузьмина, Г.В.Мухаметзянова и др.).

Для решения поставленных в исследовании задач применялись следующие методы:

- анкетирование;
- изучение и анализ учебно-программной и методической документации;
- изучение и обобщение передового и массового опыта руководства деятельностью общеобразовательной, начальной и средней профессиональными школами, производственным коллективом (автор многие годы работала директором профтехучилища);
- беседа, наблюдение, экспертная оценка;
- моделирование;
- статистическая обработка полученных результатов и др.

**Методика исследования.** Эмпирической базой работы являются данные социологических исследований, проведенные автором в 2003-2004 гг., а также вторичные данные собранные службами общественного мнения (ВЦИОМ, Фонда «Общественное мнение»), институтом социологии РАН, официальными статистическими организациями. Учтен, конечно, и опыт управления профориентацией, накопленный автором в процессе руководства профтехучилищем в течение многих лет.

В работе использованы результаты экспертного опроса методом формализованного интервью, которое было проведено автором в апреле-мае 2004 года. В качестве экспертов (30 человек) были выбраны руководители подразделений ОАО «Татнефть».

Кроме того для характеристики профориентационной работы в Альметьевском государственном нефтяном институте (АГНИ) проведено анкетирование (п-400). Выборка репрезентативна: с каждого курса опрошено по 100 респондентов (фактически гнездовая выборка). Если учесть то, что по данным администрации г.Альметьевска в вузах города обучается 4 тыс. студентов очного отделения, то репрезентативность исследования станет очевидной.

**Научная новизна.** Она заключается в следующем:

определены теоретико-методологические предпосылки изучения современных тенденций профориентационной работы на основе применения принципов деятельного, комплексного и системного подходов;

- теоретически обоснована и сформулирована авторская интерпретация факторов развития мотивации профориентационной работы;

- выявленные стадии и уровни профориентационной работы;

- предложена организационная схема профориентационной работы и определено ее место в рамках совершенствования кадрового потенциала предприятия (на примере ОАО «Татнефть»);

- исследованы ожидания и притязания молодых специалистов в отношении работы по получаемой в вузе специальности;

- разработаны практические рекомендации учреждениям системы профессионального образования для повышения эффективности качества подготовки специалистов.

**Научно-практическая значимость исследования** заключается в изучении системы профессиональных ориентации молодых специалистов, в оптимизации их в отношении к главному виду своей жизнедеятельности - получению профессионального образования, ориентации на последующий труд по полученной специальности.

Теоретические положения, результаты и выводы, обоснованные в диссертации, в известной степени использованы в деятельности как учебных заведений, так и хозяйствующих субъектов, учреждений высшей школы и других организаций, входящих в инфраструктуру профессионального образования, а также при составлении муниципальных и республиканских программ профессионального образования молодежи. Отметим в этой связи то, что в октябре 2003 г. автор участвовала в научном Совете АН РТ при обсуждении раздела о профориентации законопроекта о занятости в РТ, принятого Госсоветом в марте 2004г.

**Апробация исследования.** Основные идеи диссертации неоднократно были изложены на межвузовских и региональных научно-практических конференциях, в статьях, а также в брошюре автора (объем 2пл.) по теме работы и в монографии (М.2004, -45с, в соавторстве).

**Структура работы.** Она соответствует изложенному выше логическому замыслу, цели и задачи диссертационного исследования. Работа объемом 177с. компьютерного текста, состоит из введения, трех разделов, заключения и приложения.

Изложенные цели и задачи соответствуют структуре диссертации.

Во введении и в первом разделе диссертации автором рассмотрены теоретико-методологические подходы к анализу проблем профессиональной ориентации.

Во втором разделе «Организация профориентационной работы и ее влияние на развитие кадрового потенциала предприятия» на опыте ОАО «Татнефть» и других хозяйствующих субъектов РТ исследованы мотивации и формы повышения социального потенциала промышленности.

В третьем разделе освещены факторы профориентационной работы в условиях трансформирующегося общества.

В заключении подведены итоги исследования.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Основное содержание диссертации сводится к следующим положениям.

1. Профориентация не абстрактная категория. В ней переплетаются интересы всех слоев общества - от простых рабочих до руководителей государств. В процессе трудовой жизни реализуются и развиваются профессиональные способности человека, создаются материальные и духовные ценности общества. Реализация профессионального потенциала каждого человека представляет для общества национальное достояние. Профессия характеризует глубинную сущность реализации трудовых способностей человека и является фактором реализации кадрового потенциала общества.

2. Ценностно-оценочное отношение к профессии выступает как основа формирования общественных и личных мотивов деятельности. Чтобы стать источником действия, мотив сам должен сформироваться на учете, оценке, в взвешивании обстоятельств, в которых находился человек, на осознании цели, отраженной индивидом в форме оценки соответствующей потребности.

Наличие у субъекта целей нескольких порядков обусловило необходимость рассмотрения различных сторон мотивации. Уровень мотивации обусловлен как ценностными ориентирами личности, так и ситуацией экономического, нравственного, правового выбора. Анализ ситуативного поведения часто обнаруживает разрыв между абстрактно усвоенными ценностными установками и конкретными мотивами поступков.

Исследовательский подход в этом случае помог уяснить фактическую мотивацию труда, имеющую ценностно-нормативную природу.

Целостное представление о мотивации трудового поведения не только расширяет представления о внутреннем мире человека, но и помогает более точно ставить управленческие задачи, связанные с развитием конкретных коллективов. Поэтому некорректно, когда внешне фиксируемые факты нередко принимаются за причину социальных явлений, а сложная цепь социальных связей практически сводится к эмпирическим индикаторам. Было бы необоснованно противопоставлять друг другу материальный интерес и интерес к самому процессу труда. Материальный интерес и интерес к самому процессу труда взаимодействуют, взаимодополняют друг друга. Об этом свидетельствует изучение потребностно-мотивационной, ценностно-ориентационной и функциональной (инструментальной) сфер трудовой деятельности. В качестве косвенных показателей мотивации трудовой деятельности личности можно выделить:

- отношение к труду как средству удовлетворения потребностей, как к средству существования. В этом случае труд для человека выступает не как ценность сама по себе, но и как индивидуальная ценность.

Эмпирическим признаком такого отношения к профессии является ориентация на ее перспективы:

- субъективным показателем ориентации является осознание значимости профессии как основного статуса субъекта. Эмпирическим признаком этого типа отношения к ней является ориентация на совокупность материальных и духовных стимулов труда;

- отношение к конкретному труду через специфику профессиональной роли. Профессиональная подготовка (компетентность) как раз и доказывает, что ценность производственных достижений нельзя сводить только к намерениям личности. Для общества важен и объективный результат деятельности. Благородство субъективных целей, мотивов деятельности тем выше, чем ярче они кристаллизуются в результатах деятельности, (например: отношение

к специальности - повышение квалификации и изучение передового опыта, участие в научно-техническом творчестве, рационализации и изобретательстве и т.д.).

Значительное влияние на мотивацию трудовой деятельности и профессиональную ориентацию оказывает общая удовлетворенность тем, как складывается жизнь у человека в целом, на которую в свою очередь влияют сферы производственной деятельности (рабочие, специалисты) и стаж работы на предприятии (см.табл.1).

Таблица 1

Удовлетворенность работников Азнакаевского управления буровых работ тем, как складывается их жизнь в целом (%)

№ п/п	Степень удовлетворенности	Стаж работы на предприятии									
		Рабочие					Специалисты				
		До 1 года	От 1до 3лет	От 3до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет	До 1 года	От 1до 3лет	От 3 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
1.	Я вполне доволен своей жизнью	10	12	16	17	24	18	16	22	26	28
2.	Не совсем доволен	56	58	57	61	56	58	64	52	49	52
3.	Совершенно не доволен	34	30	27	22	20	24	20	26	25	30

При этом характер и степень локализации личных и коллективных интересов может быть различной в зависимости от конкретных условий деятельности (условий и организации труда, уровня развития новых технологий, научно-технического творчества и др.) и конкретных характеристик самого человека (дисциплинированность, инициативность, квалификация, культура и др.), от его ценностных ориентации и установок, входящих в социологическую проблематику. Что касается достоверности знаний о мотивации, то это во многом проблема глубины анализа, научной рефлексии, высокого профессионализма в интерпретации данных. Последнее достигается главным образом хорошей общетеоретической подготовкой и высоким уровнем профессиональной ответственности.

Этого требуют соответствующие сегодняшние социально-экономические условия. Именно они часто определяют необходимость изменения человеком своей профессиональной деятельности. Особенности этих изменения определяются возрастом и образованием работников предприятия (см.табл.2,3)

Таблица 2

**Факторы профессиональной ориентации работников**

Азнакаевского управления буровых работ в зависимости от возраста (%)

№ п/п	Факторы профессиональной ориентации	Возраст							
		Рабочие				Специалисты			
		18-24	25-34	35-49	50-60	18-24	18-24	35-49	50-60
1.	Материальное благополучие семьи не зависимо от способов его достижения	24	28	18	12	20	22	16	15
2.	Любая высокооплачиваемая работа обеспечивающая положение в обществе	46	30	22	16	34	19	12	12
3.	Интересная содержательная работа в соответствии с полученным образованием даже с невысокой оплатой	16	24	34	38	24	32	41	37
4.	Благоприятная атмосфера в семье, а все остальное должно этому способствовать	14	18	26	34	22	27	31	36

Таблица 3

**Факторы профессиональной ориентации работников**

Азнакаевского управления буровых работ в зависимости от уровня образования (%).

№ п/п	Факторы профессиональной ориентации	Уровень образования		
		Среднее	Средне-специальное	Высшее
1.	Материальное благополучие семьи не зависимо от способов его достижения	24	21	18
2.	Любая высокооплачиваемая работа обеспечивающая положение в обществе	42	37	22
3.	Интересная содержательная работа в соответствии с полученным образованием даже с невысокой оплатой	15	20	34
4.	Благоприятная атмосфера в семье, а все остальное должно этому способствовать	19	22	26

3. Значительна роль моделирования в изучении профориентации и ее перспектив. А в методическом плане на первое место выходит компетентность в его применении. Важно учесть инвариантные признаки моделей: соответствие их объекту познания, его объем, статус и т.д. Для данной методики характерно частичное, относительное подобие модели и оригинала, а не тождество, не абсолютное подобие. Это позволяет экстраполировать результаты, полученные данным методом, на новые, сходные с ними в каком-то отношении объекты, уточнять «старые» и синтезировать новые модели, заменять одни модели другими, упрощать исследуемую проблему (получать, например, информацию с определенной доминантой в интересующем исследователя аспекте).

Так, в моделировании мотивационных факторов методологически правильным будет фиксирование взаимодополняемости: инициативность - исполнительностью, интенсивность - трезвым учетом возможностей работника, самостоятельность - дисциплиной, ответственность гражданственностью, мировоззренческо-трудовую ориентацию - творческим отношением к труду. То, что касается личных трудовых установок, ценностных представлений работника о труде, его мотивов, то они рассматриваются вместе с другими признаками отношения к труду, в первую очередь, такими, которые не были бы столь субъективны. Для этого можно использовать следующие критерии. Первый, обобщающий критерий включает следующие признаки: уровень выполнения норм, качество продукции, повышение квалификации. Второй сводный критерий включает показатель инициативы, где учитывается рационализаторская и изобретательская деятельность, внесение предложений по улучшению технологии производства и организации труда, участие в приватизации и акционировании. Следующий сводный индекс - показатель дисциплинированности: наличие или отсутствие отказов от выполнения трудовых заданий, наличия административных показаний, прогулов и опозданий на работу.

4. Потребности и мотивы — это не только регуляторы трудовой деятельности, но и главные факторы профессиональной ориентации. В зависимости от того, удовлетворяются или не удовлетворяются потребности и мотивы, человек переживает состояние напряжения или спокойствия, эмоции радости или горя, чувства удовлетворенности или неудовлетворенности.

Потребности и мотивы человека многообразны по своей природе, однако, для каждой личности характерна определенная система потребностей и мотивов, включающая доминирующие, преобладающие потребности и потребности, подчиненные им. Доминирующие потребности и мотивы могут подавлять все остальные и в связи с этим определять основные направления поведения и деятельности. Так, человек, испытывающий постоянную потребность в успехе, все свои поступки и действия подчиняет этой потребности. Порой ему важен успех сам по себе, без учета средств и способов его достижения, их морально-нравственной ценности.

В работе «Протестантская этика и дух капитализма» М.Вебер поставил вопрос: какую же именно роль сыграло протестантское христианство в становлении капиталистической формы хозяйства?

Субъективный подход в отличие от объективно-экономического находит отражение в приоритетной интерпретации уровня ценностей<sup>10</sup>. Ясно, что объективный и субъективные подходы к проблеме не могут быть противопоставлены<sup>11</sup>.

В более современной трактовке Р.В.Рывкина интерпретирует это понятие не через типичные виды жизнедеятельности, а находит еще более точную характеристику взаимосвязи качества и образа жизни: последний - это совокупность нескольких различных и взаимосвязанных видов социальной активности. Главными среди них, по мнению автора, являются различные виды экономической, прежде всего трудовой, профессиональной

<sup>10</sup> См там же. - С 67-73

<sup>11</sup> См об этом Горшков МК. Прикладная социология- М, 2003- С. 17-19. Шереги Ф. Социология предпринимательства - М -2002 -С. 13-17.

деятельности; комплекс занятий в сфере домашнего хозяйства; занятия в сфере образования; формы проведения свободного времени; способы поддержания здоровья; участие в политической жизни страны; трудовая и территориальная мобильность; проявления девиантного поведения, социальные болезни. Образ жизни значительно шире по объему такого понятия как уровень жизни, выражающийся лишь количественными показателями. Поэтому образ жизни отличается от уровня жизни тем, что он включает в себя также и качественные характеристики как условий, так и форм жизнедеятельности людей, их профессиональные прогнозы.

5. Целесообразно ориентироваться не только на развитие высоких технологий, но и учесть специфику производства (например, строительства). Отчасти и потому, что в наши дни в сферу труда входит «волна» детей 80-х годов, что может еще более обострить проблемы рынка труда рабочей силы. Если производственная деятельность опирается на рынок, то в системе со свободным перераспределением ресурсов неизбежно возникает и стабилизируется неравенство. Это было доказано еще в работах по теории систем В. Паретто, а затем исторически воспринятая во многих странах в 70-80 гг. идея «государства благосостояния» одновременно способствовала созданию благоприятных условий для роста так называемого среднего класса - основной социальной опоры политики разгосударствления и приватизации. Удельный вес представителей среднего класса в отношении к другим имущественным категориям населения достигает сегодня в развитых странах Запада 60-70%. Именно из этого социального пласта, особенно из его верхнего имущественного слоя, нарождаются новые собственники, которые наряду с представителями крупного капитала активно выступают в поддержку планов приватизации. На Западе средние слои достигают высокого качества жизни не захватом ключевых рычагов в сфере бюрократизированного распределения, а высокоэффективной производительной деятельностью. Эту принципиальную разницу необходимо постоянно иметь в виду тем, кто занимается непосредственной

разработкой планов социальных преобразований. Одно дело, если система обладает солидным запасом прочности и гибкости, поскольку изначально интегрирует высокоразвитые независимые структуры, опирающиеся на принципы частной собственности. В такой системе можно при необходимости легко раздвинуть границы предпринимательской свободы и расширить простор для частного капитала, не опасаясь серьезных нарушений динамического равновесия между государственным и частным хозяйственным интересом.

Выбор подходов формирования механизмов профорientации можно рассматривать по двум направлениям: социально-экономический и педагого-психологический. Отметим и то, что на их реализацию в современных российских условиях оказывает влияние ряд особенностей.

Во-первых, переход к рынку происходит в стране, где государство сконцентрировало в своих руках огромные финансовые и материальные ресурсы, практически оно владело до 90-х гг. всеми средствами производства (более 90%), следовательно, отсутствует такой важнейший признак рынка, как наличие обособленных, самостоятельных производителей (первый важнейший признак рынка). Во-вторых, население в подавляющей своей массе ни профессионально, ни экономически, ни по своему общему культурному уровню не готово к немедленному экономическому самоопределению (право свободного выбора, ориентируясь на свои желания и возможности, стать предпринимателем, наемным работником в государственных структурах, менеджером на акционерном предприятии или заниматься индивидуальной трудовой деятельностью). Общеизвестна часто негативная реакция людей на изъятия приватизации. Последняя на словах была призвана повысить эффективность работы предприятий и активизировать трудовое участие работников. Но оказалось, что приватизированные и государственные предприятия пока работают в своем большинстве одинаково малоэффективно, то есть сама по себе смена формы собственности автоматически не обеспечивает повышения эффективности производства и

не активизирует труд людей. Повышение эффективности возможно за счет смены устаревшего оборудования на новое, применения более прогрессивных технологий, углубленных маркетинговых исследований, улучшения управления, за счет внедрения новых форм стимулирования и оплаты труда и др. Все эти процессы являются длительными по времени, требующими к тому же громадных дополнительных инвестиций. В конечном счете они также немало влияют на факторы развития профориентации.

6. Профессиональная компетентность - центральное понятие в нашем исследовании: она выступает как критерий профориентационной работы: в различных аспектах речь идет именно о диагностике профессиональной компетентности выпускников учебных заведений, работников различных подразделений ОАО «Татнефть». Для нас важна оценка сферы обучения и воспитания, а также современного профессионального процесса. Проблема рассматривается с точки зрения разработок методологии совершенствования подготовки кадров для нефтяной промышленности.

Прежде всего отметим, что еще в 70-80 годы XX в. в отечественной науке под руководством профессора П. Кузьминовой, С. Батышева, П.Агутова и др. сложилась научная шкала диагностики профессиональных умений. Она тогда в основном была сориентирована на образовательные программы, а теперь, можно утверждать, что диагностика опирается на производственно-образовательные критерии, на возможности современного технического производства. Диагностика позволяет отображать в профориентационной деятельности методологические крайности как негативно-скептического, так и неумеренно технократического характера: представление объектов исследования в виде системы, состоящей из взаимодействующих элементов, выбор структуры (в том числе и математической), отражающей это взаимодействие, и изучение такой модели (в том числе и на компьютере) становится характерной чертой современного научного познания в целом и процесса профессионального обучения в частности.

Диагностике мы придаем особое значение потому, что психолого-педагогические знания, равным образом рассмотренные выше социально-экономические индикаторы - необходимые, но отнюдь недостаточные условия профессиональной компетентности. В содержание последней входит как важнейший характерный атрибут профессиональное умение. Производственно-образовательные программы по существу представляют модели профессиональной компетенции. Эти модели целесообразно строить от наиболее общих к частным умениям. Таким наиболее общим умением является умение педагогически мыслить и действовать, теснейшим образом связанное с умением подвергать факты и явления теоретическому анализу. Объединяет эти два крайне важных умения то, что в их основе лежит процесс перехода от конкретного к абстрактному, который может протекать на интуитивном, эмпирическом и теоретическом уровнях. Доведение умения до теоретического уровня анализа - одна из важнейших задач профессионального обучения.

Умения здесь условно объединены в следующие группы:

1. Умение интерпретировать содержание образовательной деятельности в конкретные профориентационные задачи: изучение коллектива для определения уровня их подготовленности к активному овладению новыми профессиональными знаниями, выделение комплекса развивающих задач, их конкретизация и определение доминирующей задачи.

2. Умение построить логически завершенную профориентационную тему: оптимальный выбор форм, методов и средств ее организации.

3. Умения выделять и устанавливать взаимосвязи между компонентами и факторами профориентации, проводить их в действие: создание необходимых для этого условий (материальных, морально-психологических, организационных, гигиенических и др.), организация и развитие совместно деятельности; регулирование внешних непрограммируемых воздействий.

4. Умения учета и оценки результатов профориентационной деятельности: самоанализ и анализ производственно-образовательного

процесса, определение нового комплекса доминирующих и подчиненных профессиональных задач.

Содержание теоретической подготовки специалиста нередко понимается лишь как определенная совокупность психолого-педагогических и специальных знаний. Но формирование знаний, как уже отмечалось, не самоцель. Знания, лежащие в структуре опыта не будучи к тому же сведенными в систему, являются ненужным достоянием. Вот почему необходимо обращение к теории. Таковой является теоретическая деятельность, в свою очередь проявляющаяся в обобщенном умении профессионально мыслить, которое предполагает наличие у специалиста аналитических, прогностических умений. Сформированность аналитических умений - один из критериев профессиональной компетенции, ибо с их помощью извлекаются знания из практики. Именно через аналитические умения проявляется профессиональное умение. Такое умение состоит из ряда частных умений:

- расчленять факты на составляющие элементы (условия, причины, мотивы, стимулы, средства, формы проявления и пр.);

- осмысливать каждую часть в связи с целым и во взаимодействии с ведущими сторонами;

- находить в теории идеи, выводы, закономерности, адекватные логике рассматриваемого явления;

- правильно диагностировать явление;

- находить доминирующую профориентационную задачу (проблему) и способы ее оптимального решения.

Теоретический анализ фактов и явлений включает в себя: вычленение факта или явления, его обособление от других фактов и явлений; установление состава элементов данного факта или явления; раскрытие содержания и выделение роли каждого из элементов данной структуры; проникновение в процесс развития целостного явления; определение места данного явления в профориентационном процессе.

Прогностические умения: они предполагают ориентацию на четко представленный в сознании субъекта управления конечный результат.

В зависимости от объекта и результата прогнозирования, здесь умения можно объединить в три группы:

-прогнозирование развития социума: динамики его структуры, развития системы взаимодействия в системе взаимоотношений, изменения положения субъектов в системе взаимоотношений и т.п.;

-прогнозирование развития личности: ее личностно-деловых качеств, чувств, воли и поведения, возможных отклонений в развитии.

Проективные умения. Триада «анализ - прогноз - проект» предполагает выделение специальной группы умений проявляющихся в материализации результатов моделирования в реализации производственно-образовательных программ.

Наконец, признание рефлексии как специфической формы теоретической деятельности, направленной на осмысление своих собственных действий, позволяет говорить об особой группе профессиональных умений - рефлексивных. Их выделение обусловлено рядом причин. Прежде всего тем обстоятельством, что анализ результатов практической деятельности без тщательного анализа условий их получения не может считаться нормой. Хорошо известно, что высокие результаты в работе могут быть получены как за счет существенного увеличения времени на решение конкретных задач, так и за счет внешних факторов.

Умения формируются под воздействием всей системы общественных, социально-экономических отношений и духовной культуры. Они усваиваются в процессе социализации личности.

Умения представляют собой сплав глубоких научных знаний, жизненного опыта, социальных чувств и проявляются в целенаправленной практической деятельности. Их формирование всегда связано с эмоциональными переживаниями. Духовно активный человек переживает

новое знание в процессе его усвоения. Новое убеждение облегчает процесс дальнейшего усвоения знаний, способствует расширению духовного мира.

Умения служат в свою очередь мотивами жизненной активности. Разумеется, помимо убеждений существует и другие стимулы деятельности: материальные и духовные потребности, эстетические идеалы, нравственные чувства, привычки, различные стремления и побуждения, которые тесно связаны с социальной позицией личности<sup>12</sup>.

Способ рассуждать о вещах, жизненных планах обычно называют «жизненной философией» человека. Эта моральная философия складывается под воздействием всего культурного окружения, в котором он находится. Значение того или иного лица, события в духовном становлении личности, в формировании её взглядов и оценок сложным образом опосредуется уже приобретённым жизненным опытом; имеющимися знаниями; привычками, воспитанными культурой; усвоенными человеком духовными ценностями. В них имеется объективное и субъективное содержание. Нравственный идеал - целостное представление о социальной (в том числе профессиональной) ориентированности личности, её роли в обществе и поведении.

7. Наличие устоявшихся ценностных ориентации на профессию характеризуют зрелость человека. Цели и ценностные ориентации взаимно проникают друг в друга и определяют целенаправленную жизнедеятельность индивидов, их образ жизни.

Ценностные ориентации лежат в основании профориентационных целей, а последние служат внутренней направляющей силой освоения субъектом моральных, эстетических и других духовных ценностей.

И чем яснее цель, тем целенаправленнее и активнее усваиваются ценности, тем быстрее складываются они в стройную систему и в свою очередь, углубляют осознание цели, единства общественных и личных интересов.

<sup>12</sup> См подробнее: Емеев А.А. Мотивы и стимулы профессиональной деятельности на промышленном производстве. Казань, Изд-во КГУ, 2003, С. 160-175.

По нашему мнению, одна из причин, обуславливающих недостатки в профориентационной работе, состоит в том, что в специальной литературе иногда освещались неправильные представления о роли отдельных факторов, определяющих человеческое поведение. Фактически знание норм морали: долга, чести, совести, а также интересы, желания, стремления и т.д., рассматриваются в качестве самостоятельных мотивов деятельности. Следуя этой точке зрения, воспитание человека сводится к его просвещению, вооружению его знанием норм поведения, разъяснению нравственных объективной ценности норм. Но жизнь показывает, что даже при хорошем знании нравственных норм и прочном их усвоении, поведение человека определяется не «идеальными побудительными силами» а побудительными силами этих «побудительных сил», т.е. практическими потребностями, которые, в конечном счете, оказываются в немалой степени связаны с профессиональным менталитетом личности.

На современном этапе рыночных реформ задачи профориентации специфично рассматривается в рамках экономической социологии. Проблема профессиональных аспектов социальных реформ органично связана с деятельностью предприятия, важнейшим из которых становится конкурентоспособность, согласуемая с уровнем кооперации между процессом производства, деятельностью специалистов и информационными системами, которыми оперируется предприятие. Молодые специалисты занимают непосредственное место в этой системе. Постоянное обновление кадрового состава наряду с его переподготовкой составляют один из показателей внутренней стабильности предприятия. Данный показатель подсчитывается через соотношение объема приходящих молодых специалистов к объему переподготовки специалистов.

В условиях социальных реформ профориентация наряду с другими факторами кадровой работы имеет самостоятельное значение. Без нее не возможно решение специальных задач трансформирующегося общества. Она зиждется на единстве социально-экономических, образовательно-культурных

аспектов. Только такой системный подход и системные технологии, как показали социологические исследования предприятий нефтяной промышленности РТ, помогут решить кадровую проблему предприятия.

В заключении подведены итоги исследования и практические рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала предприятия.

Основное содержание и положения диссертационной работы отражены в следующих публикациях

1. Ханнанова Х.Н. О категории профессиональной ориентации. - Перспективы развития современного общества. Материалы Научной конференции. Казань. Изд-во Казанского государственного технологического университета. 2003г. с.214-215.
2. Ханнанова Х.Н. Социологические измерения качества жизни и вопроса профессиональной ориентации. Научное издание. Казань. Изд-во института государственной службы. 2003г.- 32с.
3. Ханнанова Х.Н. Совершенствование качества трудовой жизни и проблема профессиональной ориентации молодых специалистов. М.2004г.- 45с. (в соавторстве).
4. Ханнанова Х.Н. К проблеме модернизации профессионального образования как фактора повышения качества жизни// Молодежь и экономическая наука. Статьи и тезисы научных докладов. Казань. Изд-во КГФЭИ, 2004г., с.246-249.
5. Ханнанова Х.Н. Роль профориентационной работы в условиях трансформирующегося общества: факторы развития (социально-экономическая проблема становления и развития рыночной экономики). Казань, изд-во КГФЭИ 2004г., с.252-253.



**ЛИЦЕНЗИЯ ИД № 03521 ОТ 5.12.2000Г.**

Подписано в печать от 20.09.2004 г.

Формат 60x84/16

Печать RISO 1,75 уч.-изд л. 1,8 ус.печл.

Тираж 100 экз. Заказ № 163

**ТИПОГРАФИЯ АЛЬМЕТЬЕВСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
НЕФТЯНОГО ИНСТИТУТА  
423452, Татарстан, г. Альметьевск, ул. Ленина, 2**

№ 17696

РНБ Русский фонд

2005-4

15006