



На правах рукописи

Зиминова

ЗИМИНА ЕЛЕНА ЮРЬЕВНА

**ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ
ВНУТРИФИРМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

22 00 08 Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

10.10.2009

Новосибирск, 2009

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления – «НИНХ»

Научный руководитель

доктор экономических наук, профессор
заслуженный деятель науки РФ
Удальцова Мария Васильевна

Официальные оппоненты:

доктор философских наук, профессор
Фигуровская Валентина Михайловна

кандидат социологических наук, доцент
Полушина Софья Юрьевна

Ведущая организация

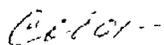
Сибирская академия государственной
службы

Защита состоится 4 июня 2009г в 13-30 часов на заседании диссертационного совета Д 212 169 02 при ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления» – «НИНХ» по адресу 630099, г Новосибирск, ул Каменская, 56, ауд 29

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Новосибирского государственного университета экономики и управления – «НИНХ»

Автореферат разослан 30 апреля 2009г

Ученый секретарь
диссертационного совета



И А Соболева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы. Анализ проблемы внутрифирменного профессионального образования обусловлен ее недостаточной разработанностью в теории и практике, нечеткостью понятия, юридического статуса «внутрифирменного образования», возросшими требованиями социально-экономического развития и образовательным заказом работодателей. Исследование состояния проблемы внутрифирменного профессионального образования показало, что в большинстве современных деловых организаций отсутствует системный подход к организации обучения персонала и на практике чаще всего рассматриваются и реализуются отдельные аспекты. Это обусловило необходимость разработки модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования на основе синергетического подхода и определения основных принципов и условий ее эффективной реализации.

Степень разработанности проблемы. Различные социологические аспекты профессионального образования рассматриваются в работах Л Уорда, Дж Дьюи, Э Дюркгейма, М. Вебера, К. Маннгейма. Связь содержания и функций профессионального образования с классовой структурой общества рассматривали также Т Парсонс (США), П Бурдьё, А Турен (Франция), Дж Флауд, Бр Саймон (Англия), К Маркс и другие. Влияние различных статусных групп на развитие профессионального образования, на формирование его различных стандартов показал Р Коллинз. Исследование роли системы профессионального образования как фактора изменения социальной структуры общества и важного канала социальной мобильности раскрыто в трудах российских социологов М Н Руткевич, Л Н Когана, Ф Р Филиппова, В Н Шубкина, Г Е. Зборовского и др.

Анализ научной литературы показал, что проблемы внутрифирменного профессионального образования связаны с ориентацией на профессиональное развитие обучающегося сотрудника как главной цели, осознанием необходимости формирования у персонала современных организаций готовности и адаптации к меняющимся социальным условиям жизни, индивидуализацией содержания профессионального образования в зависимости от потребностей деловых организаций, способностей обучаемых и использованием современных средств и технологий профессионального обучения.

В связи с этим необходимо разрешить сложившееся противоречие между возросшей потребностью деловых организаций в качественно новых компетентных спе-

циалистах – профессионалах и недостаточным уровнем разработанности научно-теоретических подходов к обеспечению внутрифирменного профессионального образования. Перечисленные положения легли в основу определения концептуального направления данного исследования и темы диссертации.

Цель исследования – на основе анализа существующих моделей внутрифирменного профессионального образования разработать и предложить к внедрению модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода, выявить основные принципы и условия ее результативной реализации.

Задачи исследования:

1. Определить состояние профессионального образования на современном этапе и его отражение в научных исследованиях.

2. Уточнить и конкретизировать понятие «внутрифирменное профессиональное образование».

3. Осуществить исследование существующих моделей внутрифирменного профессионального образования с применением социологических методов.

4. Описать, объяснить результативность и спрогнозировать развитие существующих моделей внутрифирменного профессионального образования.

5. Разработать модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода.

6. Определить основные принципы и условия результативной реализации модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода и разработать рекомендации по ее применению в современных деловых организациях.

Объект исследования: внутрифирменное профессиональное образование.

Предмет исследования: типологические модели внутрифирменного профессионального образования.

Область исследования: п 6 «Факторы, детерминирующие управленческое поведение индивидов в социальных институтах и организациях» и п 14 «Типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства» Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (социологические науки).

Теоретическая и методологическая основа исследования Основу диссертационного исследования составили синергетический подход (Г Хакен, И Пригожин, МГ Гапонцева, В А Федоров, В Л Гапонцев, Е Н Князева, С П Курдюмов, В Г Буданов), андрагогический подход (М Т Громкова, М В Кларин, В Д Орехов, Н Д Вавилина, Р Оксфорд, А П Егоршин), компетентностный подход (Е Ф Зеер, Н Хомский, Р Уайт, Дж Равен, Н В Кузьмина, А К Маркова, В Н Куницина, Г Э Белицкая, Л И Берестова, В И Байденко, А В Хуторской, Н А Гришанова, А М Павлова), когнитивный подход (А Шюц, П Сорокин, А В Сикурел, Е Зерубавел)

Методы исследования. Основными методами исследования в работе являются анализ документов, включенное наблюдение, социологический опрос (анкетирование, интервьюирование), статистический анализ информации, моделирование, экспериментальная проверка действия моделей внутрифирменного профессионального образования

Информационная база исследования

– результаты социологических опросов руководителей, проводимых автором в период 2004–2006 гг в деловых организациях г Челябинска

- «крутлый стол» с участием 45 экспертов,
- оценка руководителями готовности к организации внутрифирменного профессионального образования (объем выборки 455 человек),

– результаты экспериментальной проверки действия типологических моделей внутрифирменного профессионального образования, проведенной в организациях Уральского региона в период 2004–2008 гг ,

– материалы, характеризующие профессиональное образование с 2002 по 2009 гг , опубликованные в журналах «Высшее образование сегодня», «Журнал социологии и социальной антропологии», «Образование», «Социс», «Университетское управление практика и анализ», «Экономика образования» и электронных ресурсах

Научная новизна исследования заключается в разработке модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования на основе синергетического подхода как феномена инновационного образования. Элементы научного вклада заключаются в следующем

– уточнено и конкретизировано в авторской редакции понятие «внутрифирменное профессиональное образование», под которым подразумевается сложная, многоуровневая, открытая деятельность, отвечающая потребностям организации в развитии персонала, которая включает различные образовательные системы и подсистемы, уровни, структуры, процессы и элементы; отличается специализированным профессиональным содержанием и специфическими формами обучения, усиливает инновационный потенциал предприятия, обеспечивает дополнительную социализацию персонала,

– развиты и представлены в авторской типологизации существующие модели внутрифирменного профессионального образования, к числу которых относятся модель индивидуальной подготовки и переподготовки руководителей, модель корпоративного обучения менеджеров, модель обучающейся деловой организации,

– на основе синергетического, андрагогического, компетентностного и когнитивного подходов разработана модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода как сложная, многоуровневая открытая система, отвечающая потребностям инновационного образования, которая повышает результативность деятельности фирмы,

– выявлены научно-методические и организационные условия результативной реализации модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода: создание «организационного знания» (покупка, аренда, развитие), передача знания путем обучения персонала, применение «организационного знания» в практической деятельности фирмы

Теоретическая значимость исследования:

– дополнение содержательных и организационных аспектов управленческой деятельности по применению внутрифирменного профессионального образования как средства дополнительной социализации персонала современной организации,

– расширение представления о возможностях типологических моделей внутрифирменного профессионального образования в современных условиях как технологии инновационного образования

Практическая значимость исследования:

– выводы и рекомендации исследования по разработке модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синерге-

тического подхода могут быть использованы в практике управления современными деловыми организациями с целью улучшения результатов практической деятельности,

- разработана и внедрена система оценки эффективности обучения на основе модели Д. Киркпатрика в ЗАО «Пластком» (г. Челябинск, 2004 г.),

- разработана и внедрена в практику система консультирования руководителей по вопросам профессиональной подготовки и переподготовки персонала, для ее реализации Челябинским институтом (филиалом) Уральской академии государственной службы создан Центр по работе с руководителями деловых организаций (2007 г.),

- разработана и внедрена программа подготовки управленческих команд для предприятий среднего и малого бизнеса в Челябинском институте (филиале) Уральской академии государственной службы (2007 г.)

Апробация результатов работы. Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедр экономики и менеджмента, современных технологий управления Челябинского института (филиала) Уральской академии государственной службы (г. Челябинск, 2006–2007 гг.), на заседании кафедры менеджмента Уральского социально-экономического института (г. Челябинск, 2006 год), докладывались на II-ой региональной научно-практической конференции «Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики: опыт, проблемы, перспективы» (г. Челябинск, 2004 г.), на XXII-ой Международной научно-практической конференции «Человеческий потенциал и конкурентоспособность России» (г. Челябинск, 2005 г.), на VI-ой Всероссийской очно-заочной научно-практической конференции «Интеграция методической работы и системы повышения квалификации кадров» (г. Челябинск, 2005 г.), в ходе обсуждения V-ой Международной научно-практической конференции «Личностно развивающее профессиональное образование» (г. Екатеринбург, 2005 г.), на III-ей региональной научно-практической конференции «Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики: опыт, проблемы, перспективы» (г. Челябинск, 2005 г.), на IV-ей Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (г. Челябинск, 2005 г.), на Международной научно-практической конференции «Формирование евразийского пространства: проблемы и перспективы» (г. Челябинск, 2006 г.),

на XXIII-ей Международной научно-практической конференции «Конкурентоспособность России и качество жизни» (г Челябинск, 2006г)

В период 2004-2008гг в ходе экспериментальной комплексной проверки действия типологических моделей дополнительного профессионального образования в 5 организациях были внедрены различные формы переподготовки и повышения квалификации персонала в соответствие заявленным в диссертационном исследовании типологическим моделям.

Основные результаты проведенного исследования используются в деятельности факультета дополнительного профессионального образования Челябинского института (филиала) Уральской академии государственной службы

Рекомендации, разработанные после проведенного исследования, используются в управленческой практике на предприятиях и в организациях Уральского региона.

Научные публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано двенадцать статей общим объемом 4,2 п.л , из них одна статья объемом 0,6 п.л в рецензируемом научном журнале, рекомендованном Экспертным советом ВАК по социологии

Структура работы определена задачами диссертационного исследования, логикой раскрытия темы и состоит из введения, трех глав, разделенных на 9 параграфов, заключения, библиографии и 3 приложений, содержит 140 страниц основного текста. Библиографический список включает 199 наименований. Текст содержит 28 рисунков и 25 таблиц

На защиту выносятся следующие положения.

1 Конкретизация понятия и авторское определение термина «внутрифирменное профессиональное образование»

2 Управление дополнительной социализацией персонала в контексте внутрифирменного профессионального образования рассматриваемое в двух аспектах:

- повышение личных профессиональных результатов (приобретение дополнительных профессиональных компетенций, развитие карьеры, повышение оплаты труда) руководителей предприятий,
- увеличение результативности управленческой деятельности в целом, что приводит к улучшению экономических и социальных показателей современных

организаций (увеличению плановых показателей, удовлетворенности трудом, снижению текучести кадров, уровня конфликтов в трудовом коллективе)

3 Автор предлагает использовать следующую методику типологизации моделей внутрифирменного профессионального образования

- построение модели (схематическое изображение, описание содержания, объяснение содержания),
- изучение модели (экспериментальная проверка действия модели),
- прогноз дальнейшего развития и функционирования

4 В качестве типологических моделей внутрифирменного профессионального образования разработаны

- «Я-модель обучения»,
- «Командная модель обучения»,
- «Модель обучающейся организации»

5 Предложенная автором модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода, сочетающая элементы существующих моделей внутрифирменного профессионального образования и инновационные аспекты, способна обеспечить в современных условиях высокую результативность инновационного развития персонала.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность проблемы социальной политики в профессиональном образовании, определен объект и предмет, цели и задачи исследования, приводится характеристика научной новизны и практической значимости диссертационной работы

В первой главе «Теоретические основы изучения внутрифирменного профессионального образования» на основе анализа философской, социологической и управленческой литературы представлена историография проблемы исследования, раскрыты аспекты внутрифирменного профессионального образования как средства управления дополнительной социализацией, представлен синергетический подход как основа современной технологии внутрифирменного профессионального образования, типологическое моделирование определено как социологический метод исследования внутрифирменного профессионального образования

Во второй главе «Исследование существующих моделей профессионального образования в современных деловых организациях как технологии его организации» представлены типологические модели внутрифирменного профессионального образования – модель индивидуальной подготовки и переподготовки руководителей, модель корпоративного обучения менеджеров и сотрудников, модель обучающейся деловой организации, проанализирована результативность обучения персонала, обобщены результаты социологических исследований

В третьей главе «Модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода» построена и описана модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования, сформулированы основные принципы и условия применения модели в организации внутрифирменного обучения, дан прогноз перспектив дальнейшего развития модели с применением синергетического подхода в целях совершенствования технологии организации внутрифирменного образования

В заключении подведены итоги исследования и дана характеристика полученных результатов с точки зрения подтверждения гипотез, выдвинутых в диссертационном исследовании. Выдвинутые в исследовании гипотезы нашли свое подтверждение

В приложении приводятся программы прикладных социологических исследований, анкеты социологических опросов и образцы разработанных при участии автора образовательных программ

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

1. Уточнено содержание понятия «внутрифирменное профессиональное образование» и установлена роль профессионального образования как средства управления дополнительной социализацией.

Академик РАО А. М. Новиков формулирует «внутрифирменное профессиональное обучение персонала (или, что тоже – корпоративное обучение) – система подготовки персонала, проводимая на территории предприятия или в корпоративных учебных центрах, и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации, с привлечением собственных или внешних преподавателей. Обучение в рамках фирм или специальных учебных центров дополняет знания, полученные в школе, колледже или вузе, приспособливает их к своим производственным нуждам»

Проведя анализ содержания понятий «образование», «профессиональное образование», «образование взрослых», «непрерывное образование», «фирма», автор предлагает определить внутрифирменное профессиональное образование как сложную, многоуровневую, открытую деятельность, отвечающую потребностям и интересам современной деловой организации в развитии и повышении квалификации персонала, которая включает различные образовательные системы и подсистемы, уровни, структуры, процессы и элементы, отличается специализированным профессиональным содержанием и специфическими формами обучения, усиливает инновационный потенциал предприятия, обеспечивает дополнительную социализацию персонала и результативность деятельности компании в целом. Важнейшая черта современного внутрифирменного профессионального образования – его направленность на то, чтобы управлять следующими социальными процессами

- подготовка обучающихся к социальной адаптации,
- подготовка обучающихся к активному освоению ситуаций социальных перемен (дополнительная социализация)

В современном мире социологи определяют богатство общества как совокупность человеческого капитала и природных ресурсов (рис 1)

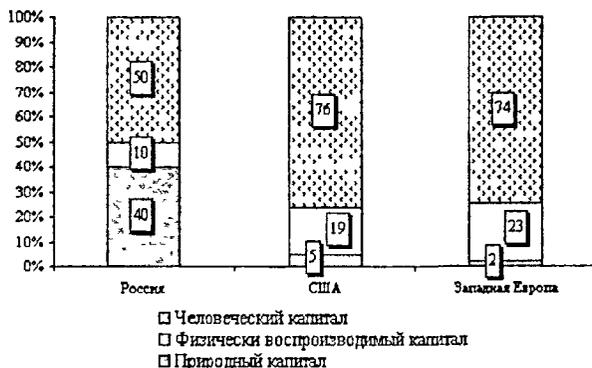


Рис 1 Сравнительная структура национального богатства (по данным Всемирного банка реконструкции и развития)

В связи с этим необходимо отметить, что человеческий капитал включает накопленные вложения в такие области деятельности человеческих ресурсов, как образование, профессиональная подготовка, повышение квалификации, личностное разви-

тие. В последнее десятилетие (1998-2008гг) практически во всех развитых странах в структуре национального богатства значительно возрастает удельный вес человеческого капитала.

Анализируя приведенные данные, можно сделать вывод о том, какое огромное богатство для современного общества представляет человеческий капитал и как важно его эффективное использование в целях развития рыночной экономики, улучшения благосостояния населения, качества жизни

2. Типологизированы существующие модели внутрифирменного профессионального образования: схематически изображены, содержательно описаны и объяснены, проведена экспериментальная проверка действия моделей, дан прогноз их дальнейшего развития и функционирования.

2.1 «Я-модель обучения» – модель индивидуальной подготовки и переподготовки руководителей (рис 2), состоит из следующих элементов:

1) государственные программы подготовки руководителей.

- Программа «Мастер делового администрирования – Master of Busness Administration (MBA)»;
- Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации

2) внутрифирменные программы подготовки руководителей – Корпоративный университет

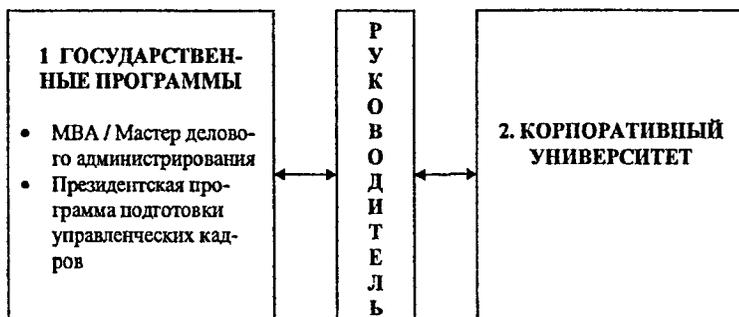


Рис 2 Схема «Я-модель обучения»

С целью оценки эффективности программ индивидуальной подготовки и переподготовки руководителей в ноябре-декабре 2006 года было проведено качественное социологическое исследование в форме «круглого стола» по теме «Карьера руководителя современные технологии развития и эффективность обучения», в котором приняли участие 45 экспертов. Большая часть экспертов, 52,2 % (24 человека), заявили о своем продвижении по «карьерной лестнице». Многие эксперты отметили, что получение новой должности напрямую связано с повышением квалификации в программе переподготовки руководителей.

2.2 «Командная модель обучения» - модель корпоративного обучения менеджеров (рис 3), состоит из следующих элементов:

1) адаптационно-ориентационная программа для вновь принимаемых менеджеров, включающая знакомство с историей компании, организационной структурой и корпоративными нормами, правилами, изучение отдельных корпоративных нормативных документов;

2) стажировка для вновь назначенных руководителей (уровень генерального директора, директора филиала) с целью быстрой адаптации в компании,

3) повышение квалификации руководителей в рамках занимаемой должности, в том числе освоение новых технологий работы, изучение новых продуктов и регламентирующих документов,

4) развитие кадрового резерва,

5) ротация менеджеров

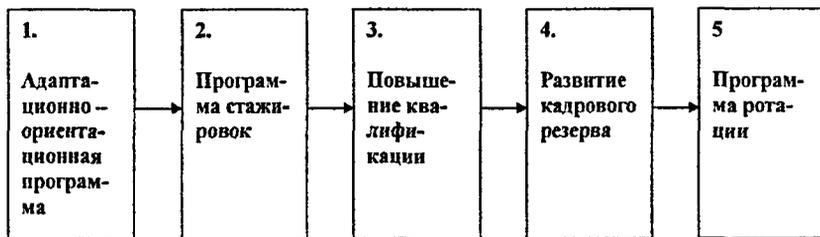


Рис 3 Схема «Командная модель обучения»

С целью определения готовности руководителей деловых организаций к осуществлению программ подготовки и переподготовки сотрудников в январе 2007г было проведено социологическое исследование. В проведенном анкетном опросе приняли участие руководители компаний и фирм, N = 455, сплошная выборка, все руководи-

тели - выпускники «Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» Челябинского института (филиала) Уральской академии государственной службы



Рис 4 Готовность организации к обучению сотрудников (в %)

Анализируя данные проведенного социологического исследования (рис 4) по критерию готовности предприятий к организации деятельности по обучению менеджеров, отмечаем, что 8,8% респондентов (что составляет 40 руководителей) ответили, что их компании и фирмы готовы в полной мере к переподготовке сотрудников, в большей степени готовы 37,5% (171 руководитель)

2.3 «Модель обучающейся организации» – модель самообучающейся деловой организации (рис 5), состоит из следующих элементов

1) программы подготовки топ-менеджмента, как правило, осуществляются на основе «Я-модели обучения»,

2) программы обучения управленческих команд – основой является «Командная модель обучения»,

3) программы одновременного обучения всех сотрудников организации осуществляются в соответствии с исполняемыми функциональными обязанностями и определенными направлениями профессиональной деятельности такими, например, как маркетинг, снабжение и закупки, производство и качество, сбыт и продажи, бухгалтер и внутренний аудит, финансы, инвестиции, кредитование, информационные системы и коммуникации



Рис 5 Схема «Модель обучающейся организации»

Для оценки результативности внутрифирменного обучения в период 2004–2008 гг. предприятиям и организациям пяти направлений сферы производства услуг (торговля строительными материалами, транспортные услуги, телерадиовещание, медицинские услуги, туристические услуги) было предложено принять участие в экспериментальной проверке результативности организации внутрифирменного обучения руководства и персонала. Участниками проверки стали 5 предприятий (табл. 1). Из числа остальных были выбраны для сравнения 5 организаций (максимально «похожих» на основных участников по сфере деятельности, сегменту рынка, количеству сотрудников, организационной структуре), в которых обучение не проводилось.

Таблица 1

Организации-участники экспериментальной проверки действия типологических моделей внутрифирменного профессионального образования

| Сфера производства услуг | Организации, проводящие обучение | Организации, не проводящие обучение |
|------------------------------------|---|--|
| Торговля строительными материалами | ЗАО «ПластКом», г Челябинск | ЗАО «УралПластик», г Екатеринбург |
| Оказание транспортных услуг | ЗАО «Автотранскалий», г Березники (Пермский край) | ЗАО «Транспортное предприятие «Макфа», г Челябинск |
| Телерадиовещание | Телерадиокомпания ОТВ, г Челябинск | Телерадиокомпания ЧГТРК, г Челябинск |
| Оказание медицинских услуг | Сеть салонов эстетической медицины «Клеопатра», г Челябинск | Сеть медицинских салонов «Line Lane», г Челябинск |
| Оказание туристических услуг | ООО «Рочер», г Челябинск | ООО «Гала-тур», г Челябинск |

Анализ показателей производительности труда обученных сотрудников и социальных показателей позволяет сделать вывод о том, что после проведения обучения в пяти компаниях снизилась текучесть кадров, уменьшился уровень конфликтов, повысилась удовлетворенность трудом и лояльность сотрудников, в организациях, где

обучение не было организовано, производительность труда, текучесть, конфликтность остались на прежнем уровне

С целью качественного анализа типологических моделей автором проведено сравнение каждой модели по критериям содержательных преимуществ и недостатков в практической деятельности (табл. 2)

Таблица 2

**Сравнительный анализ типологических моделей
внутрифирменного профессионального образования**

| Модель, описание | Преимущества | Недостатки |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| <p>1. Модель индивидуальной подготовки и переподготовки руководителей Подготовка осуществляется в образовательных учреждениях и внутри компании на основе стандарта</p> | <p>широта теоретического подхода, высокий уровень самостоятельной работы обучающихся, массовость обучения, качество обучения (соответствие образовательных программ Госстандарту), активизация ресурсов обучающихся к саморазвитию, информационный обмен с сотрудниками различных организаций</p> | <p>формализованность процесса обучения, «субъективизм» обучения (теоретическая точка зрения преподавателя), требуется изначально высокий уровень знаний и мотивация к обучению</p> |
| <p>2. Модель корпоративного обучения менеджеров и сотрудников. Подготовка осуществляется в образовательных структурах деловых организаций (корпоративные институты, колледжи, бизнес-школы) на основе корпоративных образовательных программ</p> | <p>практическая направленность учебного материала, доступность для сотрудников организации (изначально не требуется высокий уровень знаний), направленность знаний, умений и навыков на цели компании, активные формы обучения для максимального освоения программы каждым участником, современная техническая и информационная база, стандартизация программы (технологические корпоративные стандарты ориентированы на цели компании), ответственность специалистов-преподавателей за результат обучения перед менеджментом компании</p> | <p>ограниченность теоретического подхода, недоступность для всех менеджеров (обучение проводится только для сотрудников компании), отсутствие взаимодействия в процессе обучения с сотрудниками других организаций и обмена опытом, «субъективизм» обучения (теоретический материал излагается на основе видения компании)</p> |

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|--|
| <p>3. Модель обучающейся организации Осуществляется самостоятельно специалистом на основе индивидуального плана (научная работа, исследовательская деятельность, самообучение)</p> | <p>широта теоретического и практического подхода, высокий уровень самостоятельной работы обучающихся, массовость обучения, активизация ресурсов сотрудников к саморазвитию, направленность знаний, умений и навыков на решение бизнес-задач компании, активные формы обучения для максимального освоения программы каждым участником, современная техническая и информационная база, возможность обобщить практический опыт, ориентация на профессиональный личностный рост</p> | <p>возможность теоретических и практических отклонений при проведении обучения, требуется длительный период времени для проведения образовательных изменений в компании</p> |

Все существующие сегодня типологические образовательные модели позволяют провести в компаниях лишь профессиональную подготовку специалистов и исполнителей. Синергетический подход в профессиональном образовании позволяет обеспечить формирование и личностное развитие профессионалов в различных сферах деятельности современного общества.

3. Разработана модель технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода, которая включает в себя элементы, относящиеся к различным образовательным системам – государственной и внутрифирменной организационной, характеризуется открытостью, динамичностью, направленностью на активное взаимодействие с внешней средой

В соответствии с универсальными моделями развития, предлагаемыми синергетикой, изменение отношений субъектов профессионального образования может быть представлено следующей схемой (рис 6) В развитии сложных систем выделяют три этапа развитие неустойчивости, возникновение многообразия, выбор путей развития (1), начало периода устойчивого развития (2) и период устойчивого развития (3)

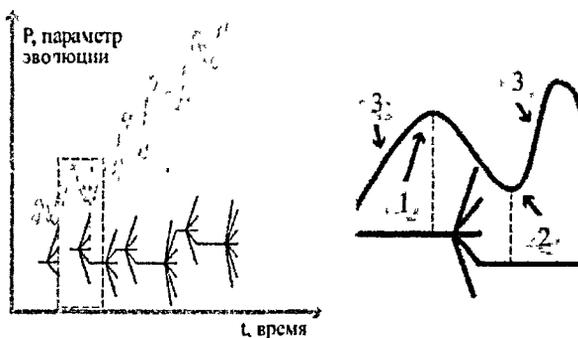


Рис 6 Изменение отношении субъектов профессионального образования

Соответственно можно выделить следующие элементы модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования

1) период устойчивого развития социалистической модели профессионального образования взрослых (до начала 90-х годов XX в) – реализация государственных образовательных программ,

2) развитие неустойчивости, возникновение многообразия моделей профессионального образования, выбор путей развития профессионального образования в начале 90-х годов XX века – переходный период;

3) начало периода устойчивого развития современных моделей внутрифирменного профессионального образования (индивидуальной подготовки руководителей, командной подготовки и переподготовки руководителей, обучающейся организации) в конце 90-х годов XX века – реализация внутрифирменных образовательных программ

Базовыми принципами модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования (рис 7) являются

- интегрирующий подход – объединение людей, знаний, процессов и технологий в единую образовательную систему, предполагающую постоянное развитие путем сотрудничества и эффективных деловых коммуникаций,

- структурная гибкость и простота – наличие концептуальной системы для организации образовательного процесса, измерения его результативности, данная система должна быть адаптивной к индивидуальным особенностям различных сотрудни-

ков, должна постоянно быстро обновляться, кроме того, сложные процедуры и технологии увеличивают нагрузку на сотрудников и снижают результативность обучения,

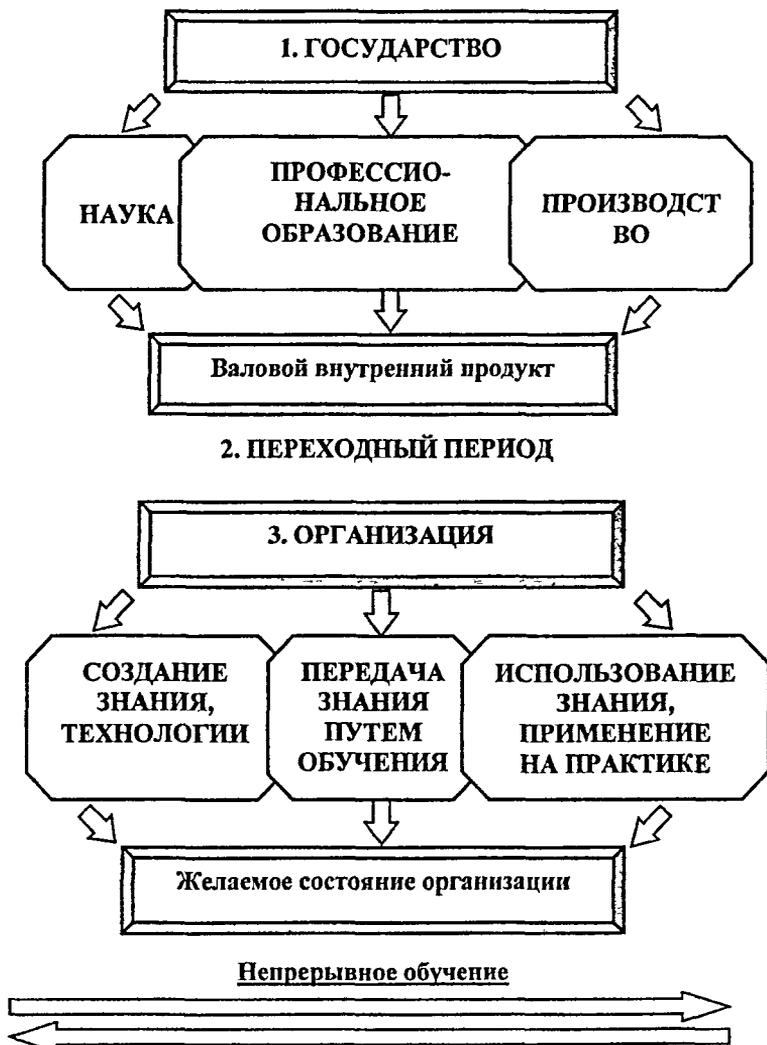


Рис 7 Схема модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода

– ориентация на практическую направленность – полученные в образовательном процессе знания, умения и навыки должны стать эффективными инструментами профессиональной деятельности и результативно применяться на практике

4 Определен комплекс условий для обеспечения реализации разработанной модели, обоснованы основные положения (условия) ее применения как технологии организации внутрифирменного обучения (рис. 8).

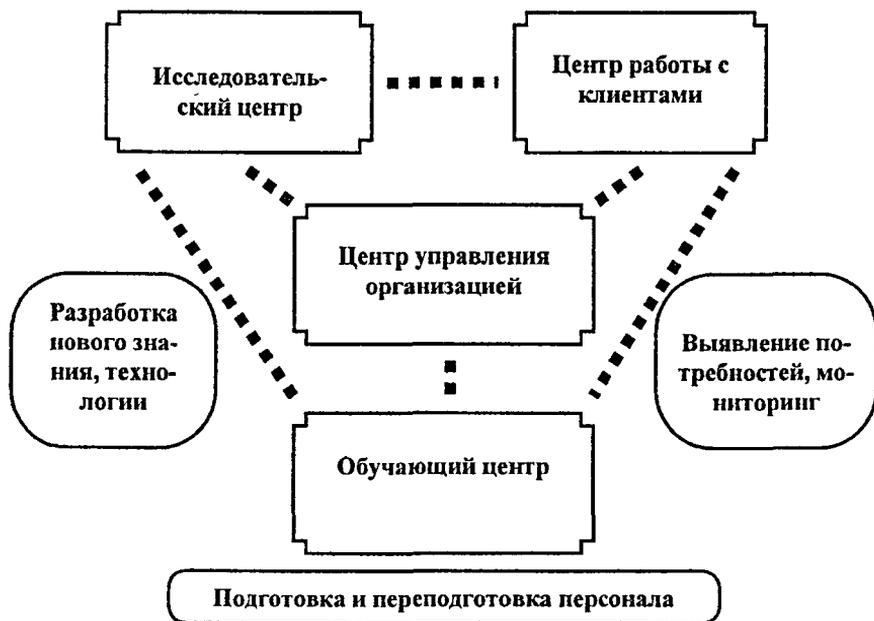


Рис 8 Схема организационной структуры для реализации модели внутрифирменного образования на основе синергетического подхода

1 Создание знания, технологии Новые знания в обязательном порядке необходимы для функционирования синергетической образовательной модели, они могут быть добыты тремя основными способами

– покупка знаний – найм на работу новых сотрудников, обладающих знанием и опытом, образование партнерства с другой организацией, приобретение компаний и фирм, обладающих интеллектуальными ресурсами,

– аренда знания – найм на работу консультантов, получение образовательной помощи от поставщиков, научных организаций, профессиональных ассоциаций, клиентов,

– развитие знания – обучение сотрудников во внешней среде, разработка и внедрение новых образовательных программ внутри организации, распространение знаний по всей организационной системе

2 Передача знания путем обучения На этом этапе рекомендуется применить интегрированный подход, используя все положительные аспекты существующих современных моделей профессионального образования

3 Использование знания, применение на практике Рыночная среда последнего десятилетия оказывает все большее влияние на деловые организации, прежде всего, за счет своей нестабильности. Чтобы выжить и нормально функционировать в условиях высокоскоростного и гиперконкурентного рынка, компании вносят изменения в деятельность, опираясь на "организационные знания"

Можно сделать вывод, что организация внутрифирменного обучения менеджмента и персонала современных компаний влияет на результативность фирмы, повышая управленческую эффективность, производительность труда персонала и социальные показатели деятельности предприятия

5. Дан прогноз развития модели технологии организации внутрифирменного профессионального образования с применением синергетического подхода. В последние годы решающее значение для развития деловых организаций имеют перспективные теоретические разработки, связанные с «организационными знаниями» обучение и развитие персонала, накопление и анализ информации, разработка и внедрение новых технологий

«Незримое» достояние предприятий составляют интеллектуальные активы, способные приносить и приносящие компаниям реальные дивиденды – знания и профессиональные качества сотрудников, патенты и авторские права, торговые марки, клиентская база, сеть поставщиков и партнеров, культура внедрения нововведений, корпоративная память и базы данных, качество рабочих процессов и т.п. В условиях ускоренных изменений в технике и экономике производства, конкурентной борьбе, информационных технологиях и методах управления необходимо формировать понимание механизмов овладения знаниями, использования интеллектуальных, нематериальных активов. Именно знания и компетентность персонала лежат в основе развития организаций и позволяют находить решения технических, экономических и организационно-управленческих проблем

Можно прогнозировать через несколько лет наступление «кризиса знания», так как основное внимание руководителей деловых организаций уделяется передаче су-

шествующих технологий, а не разработке и созданию нового организационного знания. В ближайшие годы организации начнут испытывать острейшую потребность в «новом знании» и приоритетной задачей ближайшего десятилетия станет не просто создание системы непрерывного обучения сотрудников, а создание научно-исследовательских центров по разработке новейших технологий, а также систем управления внутрифирменными знаниями. Основой для формирования системы управления внутрифирменными знаниями может стать предложенная автором модель технологии организации внутрифирменного образования.

По теме диссертации автором опубликованы работы.

Публикация в издании, рекомендуемом ВАК:

1 Иоголевич ИИ, Зимина ЕЮ. Возможности использования типологических моделей профессионального образования в процессе подготовки и формирования специалиста. / Вестник Южно-Уральского государственного университета, № 2 (57), 2006, серия «Социально-гуманитарные науки» Выпуск 5. Объем статьи 0,6 п л (рекомендован Экспертным советом по философии, социологии и культурологии, по искусствоведению).

Публикации в изданиях:

2 Зимина ЕЮ. Особенности и перспективы корпоративной подготовки управленческих кадров / Материалы второй региональной научно-практической конференции «Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики: опыт, проблемы, перспективы» – Челябинск: ЧИ УРАГС, 2004 – 102. Объем статьи 0,3 п л

3 Зимина ЕЮ. Обучение персонала – универсальная основа успешной деятельности современной организации / Материалы XXII Международной научно-практической конференции «Человеческий потенциал и конкурентоспособность России» / Урал. соц.-экон. ин-т АТиСО, – Челябинск, 2005 – 372 с. Объем статьи 0,4 п л

4 Зимина ЕЮ. Методы обучения персонала современных организаций / Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров» в 5 ч - Ч 5 / Ин-т доп. проф.-пед. образования, – Челябинск: Изд-во «Образование», 2005 – 286 с. Объем статьи 0,3 п л

5 Зимина ЕЮ. Концептуальные основы и отличительные особенности профессионального образования взрослых / Материалы V Международной научно-практической конференции «Личностно развивающее профессиональное образова-

нис» в 4-х ч – Ч I – Екатеринбург Рос гос проф -пед ун-т, 2005 – 277 с Объем статьи 0,3 п л

6 Иоголевиц НИ, Зимица Е Ю Основы управленческого общения Учебное пособие – Челябинск Изд УрАГС, 2005 – 298 с 0,4 п л

7 Зимица Е Ю Компетентностный подход как основа профессиональной подготовки управленческих кадров / Материалы второй региональной научно-практической конференции «Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики опыт, проблемы, перспективы» – Челябинск. ЧИ УРАГС, 2005 – 336 с Объем статьи 0,3 п л

8 Зимица Е Ю Отличительные особенности образования взрослых / Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» / Южно-Уральский гос ун-т, Институт доп проф -пед образования. – Челябинск Изд-во «Образование», 2005 – 251 с Объем статьи 0,3 п л

9 Зимица Е Ю Новые подходы в социологии образования и кризис современного знания / Материалы Международной научно-практической конференции «Формирование евразийского пространства проблемы и перспективы» – Челябинск Центр анализа и прогнозирования, 2006 – 339 с Объем статьи 0,4 п л

10 Зимица Е Ю Синергетический подход как основа профессионального образования / Материалы XXIII Международной научно-практической конференции «Конкурентоспособность России и качество жизни» / Урал соц-экон ин-т АТиСО – Челябинск, 2006 – Ч II – 312 с Объем статьи 0,3 п л

11 Зимица Е Ю Возможности применения модели обучающейся деловой организации для повышения конкурентоспособности бизнеса. / Материалы XXIV Международной научно-практической конференции «Конкурентоспособность России и качество жизни» / Урал соц-экон ин-т АТиСО – Челябинск, 2007 – Ч II – 312 с Объем статьи 0,3 п л

12 Зимица Е Ю Синергетическая модель профессионального образования / Актуальные проблемы подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих Сборник научных статей под ред С Г Зырянова – Челябинск Челябинский институт (филиал) ФГОУ ВПО «Уральская академия государственной службы», 2008 – 176 с Объем статьи 0,3 п л

Зими́на Елснa Юрьевна

ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ
ВНУТРИФИРМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано в печать 22.04.2009 Формат 60×84/16
Бумага типографская Печать офсетная Усл. печ. л. 1,16
Тираж 100 экз. Заказ № 2204 Гарнитура Times New Roman
Ризограф ЧИ УрАГС 454071 г. Челябинск, а/я 6511, ул. Комарова, 26