

УРАЛЬСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ им.С.М.КИРОВА

На правах рукописи

АНТРОПОВА ИРИНА ПЕТРОВНА

ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РАБОЧИХ КАДРОВ

Специальность 08.00.05 – Экономика, планирование, организация  
управления народным хозяйством и его  
отраслями /промышленность/

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
диссертации на соискание ученой степени кандидата  
экономических наук

Екатеринбург 1991

Работа выполнена на кафедре экономики, управления и НОТ Свердловского инженерно-педагогического института и кафедре экономики, организации химического производства Уральского ордена Трудового Красного Знамени политехнического института им.С.М.Кирова

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор  
А.Д.Выварец

Официальные оппоненты – доктор экономических наук, профессор  
Л.Е.Стровский  
– кандидат экономических наук, доцент  
В.С.Паршина

Ведущая организация – Уральский институт повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов Минтруда РСФСР

Защита диссертации состоится "27" декабря 1991 г. в 12 час.  
в ауд. II на заседании специализированного совета Д 063.14.04  
по присуждению ученой степени доктора экономических наук по

## Г. Общая характеристика работы

Г.Г. Актуальность темы. Динамика развития нашего общества показала, что уровень благосостояния народа зависит прежде всего от способности государства обеспечить формирование творчески активной личности. Послушных исполнителей, столь необходимых тоталитарной системе, готовила и соответствующая система профессионального образования. Кризис общества, проявившийся в первую очередь в потере мотивации к труду и, следовательно, в низком качестве продукции, требует пересмотра сложившейся концепции в подготовке рабочих кадров.

Личность, потребность в образовании которой формирует рынок труда, предъявляет постоянно возрастающие требования к качеству образования. Учет и реализация изменяющихся потребностей работника является главной задачей кадровых служб и основой формирования современного хозяйственного механизма системы профессионального образования. Сложившийся хозяйственный механизм не позволяет системе подготовки кадров быстро адаптироваться к изменяющимся внешним условиям и требованиям производства.

В экономической литературе проблема управления трудом рассматривалась на протяжении многих лет такими видными учеными, как Сонин М.Д., Силуцкий В.Н., Струмилин С.Г., Радукин В.П., Стровский Л.Е., Пыхова И.А., Раянгу В.А., Бляхман Л.С., Петух С.С. Они внесли значительный вклад в разработку методологических подходов к изучению резервов роста производительного труда рабочих. Однако следует отметить, что данная проблема рассматривалась учеными-экономистами в основном с точки зрения потребности государства, региона, предприятия. Современные рыночные отношения требуют поиска нового методологического подхода к рассмотрению проблемы эффективного использования трудового потенциала личности, фор-

мирование которого осуществляет в основном система профессионального образования.

Сложность решения проблемы заключается в том, что совершенствование системы профессионального образования необходимо проводить одновременно как "снизу" от личности, ориентируясь на ее потребности, так и "сверху" от социального заказа общества и производства на подготовку рабочих кадров соответствующей профессии и разряда. Данная задача достигается обновлением хозяйственного механизма системы профессионального образования, все элементы которого ориентированы на создание условий по формированию и реализации социального права на труд и обучение. Прежде всего необходимо теоретическое осмысление этой проблемы на междисциплинарном уровне специалистами, занимающимися вопросами труда: физиологами, психологами, социологами, педагогами, юристами, экономистами.

Недостаточный уровень решения вопросов совершенствования хозяйственного механизма системы подготовки кадров в условиях рынка труда и незначительный объем разработанных рекомендаций организационно-управленческого характера определил выбор темы диссертационного исследования.

Рассмотренные в диссертации вопросы связаны с важнейшей тематикой кафедры "Экономика, управление и НОТ" Свердловского инженерно-педагогического института, выполнявшейся в соответствии с Целевой комплексной программой Академии Педагогических наук СССР "Профессионально-техническое образование молодежи".

I.2. Целью диссертационного исследования является разработка методических положений и практических рекомендаций по совершенствованию хозяйственного механизма системы профессионального образования рабочих кадров, направленного на повышение конечных результатов деятельности промышленных предприятий.

Конкретизация исследований и их практическая реализация осу-

существовали на предприятиях ПО "УралАЗ" (г. Миасс), ПО "Моторостроитель" (г. Пермь), ПО "Строммашина" (г. Самара).

Для реализации поставленной цели решались следующие задачи. В теоретическом аспекте исследовались: роль и место системы профессионального образования рабочих кадров на предприятии в соответствии со стратегией его развития; основные понятия по проблемам рынка труда, профессионального образования, профессионально-квалификационного продвижения, потребности в подготовке рабочих кадров, с целью их конкретизации и систематизации: эволюция рынка труда с целью выявления взаимообусловленности программ занятости и системы профессионального образования на примере развития постиндустриальных стран (США, Великобритании, Франции, Германии, Швеции); социально-экономический и социально-психологический аспекты категории "потребность", что позволило изучить процесс формирования потребности личности к обучению; роль и место профессионально-квалификационного продвижения рабочих по профессии слесарь-инструментальщик и слесарь-ремонтник.

В методическом аспекте разрабатывались основы анализа современного состояния хозяйственного механизма с учетом формирования потребности в обучении рабочего и производства; методика анализа влияния на профессионально-квалификационное продвижение таких факторов, как возраст, профессиональный стаж, базовое профессиональное образование, виды (формы) переподготовки и повышения квалификации; методические подходы к выбору показателей, характеризующих состояние горизонтального, вертикального и смешанного продвижения рабочих кадров.

В прикладном аспекте разрабатывались: перечень факторов, влияющих на формирование потребности в обучении с учетом условий производства для ряда предприятий машиностроения; схема реализации глобальной цели предприятия и программы действий по форми-

ванию потребности в обучении; алгоритм действий кадровых служб по реализации потребности в обучении; классификация и перечень функций, соответствующих системе профессионального образования, и перечень функций для служб технического обучения на основе элементов ЦСА, рекомендации по совершенствованию планирования подготовки рабочих кадров и расчета сметы затрат на их подготовку; рекомендации по созданию условий формирования регулируемой системы профессионально-квалификационного продвижения рабочих кадров, организационные структуры центров подготовки кадров в зависимости от условий производства.

I.3. Объектом исследования является система непрерывного профессионального образования рабочих кадров на машиностроительных предприятиях.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие между личностью и производством в процессе реализации потребности в профессионально-экономическом образовании.

I.4. Методологической и теоретической основой исследования являются научные публикации по теме исследования, монографическая литература советских и зарубежных ученых и руководителей крупных отечественных и зарубежных производств по вопросам формирования рынка труда и подготовки кадров на производстве, передовой опыт предприятия в условиях перехода к рыночным отношениям.

Источниками информации для исследований послужила изученная нами заводская документация, характеризующая содержание хозяйственного механизма профессионального образования на данном предприятии, а также данные сводной отчетности Свердловского статистического управления.

В качестве методов исследования использовались анкетирование, интервью, сравнительный анализ результатов, метод статисти-

ческих группировок, элементы функционально-стоимостного анализа.

I.5. Научная новизна полученных результатов состоит в следующем:

- выявлено, что формирование рынка труда ориентирует систему профессионального образования на изучение условий для самореализации личности в образовании, что позволяет формулировать и классифицировать функции для кадровых служб;

- систематизированы признаки, характеризующие внешнюю и внутреннюю гибкость рынка труда постиндустриальных стран, с целью использования национальных традиций и ценностей при формировании модели рынка труда в нашей стране.

- разработан методический подход к анализу функционирования каждого из элементов хозяйственного механизма, при котором планирование, стимулирование и финансирование системы профессионального образования рассматривается через динамику формирования потребности в образовании, что позволило оценить результативность действующей системы;

- разработаны методические подходы к формированию регулируемой системы профессионального образования, позволяющей возродить мотивацию к труду и профессиональному образованию.

I.6. Практическая ценность работы. Применение разработок, полученных в диссертации, позволяет формировать различные организационные структуры учебных центров подготовки кадров, повышая гибкость и оперативность профессионального образования.

Созданная методическая база позволяет осуществить прогнозирование развития системы в подготовке конкурентноспособного рабочего. Использование предложений к формированию регулируемой системы профессионального продвижения позволит возродить мотивацию к труду и профессиональному образованию.

I.7. Реализация результатов исследования. Рекомендации п .

совершенствованию хозяйственного механизма профессионального образования, разработанные нами, одобрены и приняты к практической реализации кадровыми службами ПО "УралАЗ" г.Миасса Челябинской области, ПО "Строммашина" г.Самары, ПО "Моторостроитель" г.Перми.

Отдельные результаты исследования использованы при разработке учебной программы по курсу "Экономика, организация и планирование машиностроительного производства и профессионального образования" в Свердловском инженерно-педагогическом институте кафедры "Экономика, управления и НОТ".

1.8. Аprobация работы. Основные положения диссертационной работы доложены на областной научно-технической конференции по методам разработки и применения АСНИ, САПР и ГАП /г.Свердловск, 1988 г./, Уральской зональной научно-технической конференции "Пути повышения эффективности и уровня использования станков с ЧПУ" /г.Свердловск, 1988 г./, зональной научно-технической конференции "Проблемы подготовки и переподготовки ИТР в условиях интенсификации производства" /г.Челябинск, 1989 г./, научной конференции "Проблемы совершенствования управления и экономики профессионально-технического образования" / г.Свердловск, 1990 г./, межвузовской научно-методической конференции "Пути совершенствования связей учебного процесса, науки и производства" /г.Ростов-на-Дону, 1987 г./, Пленуме Учебно-методического объединения по инженерно-педагогическим специальностям /г.Алма-Ата, 1991 г./, на совещаниях и семинарах руководства ПО "УралАЗ", ПО "Моторостроитель", ПО "Строммашина".

1.9. Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 8 печатных работ, в том числе 1 учебное пособие для студентов инженерно-педагогических специальностей вузов.

1.10. Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из названных и



приложений. Работа содержит 235 страниц машинописного текста, включая 37 таблиц и 8 рисунков.

## II. Содержание работы

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, формулируется цель и задачи работы, определяется научная новизна и практическая ценность полученных результатов.

В первой главе: "Научно-методические аспекты совершенствования системы профессионального образования" с теоретических позиций рассмотрены структура, современное состояние и тенденции развития системы профессионального образования рабочих на рынке труда.

Важным вопросом, связанным с ролью системы профессионального образования рабочих, является концепция ее развития, позволяющая объединить усилия всех образовательных учреждений страны по формированию типа рабочего, соответствующего требованиям рынка труда. Это обусловлено также тем, что система профессионального образования рабочих выполняет социальный заказ производства, соответствующий стратегии его развития. Если принять во внимание, что стратегической целью производства является получение прибыли "любой ценой", то цель системы профессионального образования - воспроизводство рабочей силы нужной профессии и квалификации. Критерием, характеризующим эффективность такой системы, является количество обучаемых рабочих. До недавнего времени все элементы хозяйственного механизма системы (планирование, стимулирование, финансирование) были направлены на реализацию этой стратегической цели предприятия. В условиях рыночной экономики критерием эффективности производства выступает уровень конкурентоспособности продукции, а для системы профессионального образования - конку-

рент-способности рабочего на рынке труда.

Новые требования формируют и новую глобальную цель системы – создание условий по реализации потребности человека в образовании. Данной точке зрения соответствует определение непрерывного образования, данное ЮНЕСКО в 1989 году, в котором воплощена идея о гуманизации образования, позволяющая ставить в центр всех образовательных начинаний человека и создавать оптимальные условия для полного развития его способностей на протяжении всей жизни.

Следовательно, неременным условием формирования конкурентоспособного рабочего является интеграция и координация деятельности всех образовательных учреждений. В то же время, несмотря на то, что стационарные учебные заведения и отделы технического обучения выполняют общую задачу по обучению, единой системы непрерывного образования в стране не существует. Более того, как показала практика, ни реформа школы (1984 г.), ни февральский Пленум ЦК КПСС (1984 г.) по перестройке народного образования не внесли принципиальных изменений в работу профшколы. На рынке труда конкретным действующим лицом является тип профессионального рабочего, содержащий представление о личности, его природе, закономерностях формирования его поведения в обществе. Модель личности, в свою очередь, послужит прообразом социального заказа общества по формированию профессионального рабочего системой образования. Как показал анализ литературы, до сих пор нет единого мнения, какая модель рабочего человека экономического (модель Смита) или человека административного (модель Саймона) – будет конкурентоспособной на рынке труда. Актуальность вопроса в том, что соответствующая модель требует различных условий его формирования, главное из которых – степень свободы или степень принуждения. Существующие в мировой практике теории "X", "Y" и "Z" иллюстрируют эволюцию изменения трудовых отношений и требований к подготовке кад-

ров.

Следует констатировать тот факт, что в образовании до сих пор господствует "модель X", поддерживаемая теорией, согласно которой учебные заведения обязаны удовлетворить не потребности конкретного человека в развитии его личности, а абстрактные потребности производства, отрасли, государства.

Таким образом, функционирование рынка труда взаимосвязано с целенаправленностью системы образования. В свою очередь, стратегия развития и задачи системы зависят от степени проработки теоретической концепции рынка труда. Изучение современной отечественной литературы позволило выявить наличие разнообразных мнений по этой проблеме.

С целью выявления характерных особенностей государственной политики занятости и регулирования системы профессионального образования потребовалось изучение эволюции рынка труда постиндустриальных стран (США, Германии, Франции, Великобритании, Швеции). Рассмотрение пятидесятилетней эволюции трудовых отношений показало наличие трех моделей рынка труда: регулируемый (1945- 1970 гг.), нерегулируемый (1970-1980 гг.), гибкий или активный рынок труда (с 1980 г.г.). Каждому виду рынка труда соответствует программа занятости и степень централизации государственного регулирования системой профессионального образования.

Анализ направлений государственного регулирования профессионального образования позволил отметить следующие закономерности: наличие интеграционного подхода при разработке мер по совершенствованию системы, постоянное увеличение государственных расходов на профессиональное образование с ориентацией на "человеческий капитал", постепенное смещение от государственного регулирования к отраслевому (Великобритания) или местному (США, Германия, Швеция) с возложением правсо́й ответственности и предоставлением

субсидий и займов, льготного налогообложения предприятий, имеющих центры по подготовке кадров. Все они ориентированы на формирование потребности в образовании.

Во второй главе "Анализ хозяйственного механизма системы профессионального образования рабочих кадров на производстве" в первую очередь рассматривались факторы, влияющие на потребность в образовании, а также учет их при разработке кадровой политики предприятия.

Показано, что эта проблема практически не исследована с точки зрения формирования кадровой политики предприятия. Последовательно рассмотрены элементы хозяйственного механизма системы профессионального образования в их взаимосвязи.

Анализ директивно-правового обеспечения показал, что современный пакет актов союзного и союзно-республиканского значения отражает в основном направления социально-экономических перемен, получивших признание в государстве. В то же время отсутствие приоритета образования как в обществе в целом, так и на производстве является первопричиной декларативности "Положения о непрерывном профессионально-экономическом обучении кадров народного хозяйства" и формальности содержания коллективных договоров на предприятиях, что в значительной мере влияет на организационную структуру кадровых служб. Целенаправленность директивно-правового обеспечения, в рамках которого выполняются соответствующие функции кадровых служб, влияют на эффективность обучения и формирования мотивации личности к образованию.

Изучение статуса кадровых служб позволило сделать вывод об их незначительной роли в формировании и контроле кадровой программы предприятия. Современные рыночные отношения требуют расширения самостоятельности и инициативы работников кадровых служб, направленных на выполнение ими новых функций, заключающихся в выявлении

способностей, мотиваций к обучению и разработке мер по их реализации. Анализ экономического механизма системы профессионального образования показал, что в плане экономического и социального развития отсутствует информация, необходимая для кадровых служб, по количеству рабочих и специалистов, требующихся под новую технологию в разрезе профессий и разрядов.

Стимулирующие положения, действующие на предприятии, направлены только на "покупку" новой рабочей силы и расширение косвенной мотивации к труду, при которых оплата за труд не учитывает потенциальные возможности личности. Следовательно, стимулируется "сиюминутный" результат, а не процесс профессионального роста. Необходимо изменить сам принцип оплаты труда и финансирования подготовки, который заключается в приоритете финансирования образования, позволяющий формировать "человеческий капитал", способствующий единению потребности личности и производства в образовании.

Изучение влияния возраста, непрерывного стажа, формы базовой профессиональной подготовки и повышения квалификации на профессиональное продвижение рабочих ПО "УралАЗ" подтверждает общую тенденцию общества, в котором основным условием продвижения является только непрерывный профессиональный стаж. Более того, если непрерывный профессиональный стаж прерывается, что характерно для молодых рабочих от 23 до 30 лет, то отмечается желание его наверстать временем работы, входящей в льготный список. Так, после возвращения на "УралАЗ" каждый третий рабочий стремится устроиться на подобное рабочее место. Основной причиной увольнения рабочих, особенно молодых, является не желание получить высокую заработную плату, как принято считать многими руководителями производства, а отсутствие возможности самореализации в коллективе. Этот факт подтверждает анализ состояния продвижения рабочих, ре-

зультаты бесед, интервью, проводимых нами на ПО "УралАЗ", а также выводы социологов и психологов.

Изучение приоритетности получения базового профессионального образования в профессиональном училище или на производстве позволили сделать вывод, что назрела необходимость не противопоставлять разнообразные формы обучения, а искать новые, позволяющие объединить достоинства отечественного профессионального образования.

В третьей главе "Основные направления совершенствования хозяйственного механизма развития системы профессионального образования" рассмотрены пути и средства решения данной проблемы. Целью его совершенствования является формирование системы, объединяющей потребности рабочего в образовании и производства в подготовке рабочих кадров (см. рис. I).

В условиях рыночных отношений стратегической целью предприятия должно быть получение прибыли на основе сочетания потребности предприятия и личности. Согласно стратегической цели выбирается одна из систем руководящих принципов предприятия - философия найма или общей судьбы. Согласно выбранной философии формируется кадровая политика, которая реализуется кадровой программой, соответствующим содержанием контракта и коллективного договора.

Профессиональное образование является одним из блоков кадровой программы, но формировать потребность в обучении необходимо всем службам завода. Данный процесс представлен на рис. 2.

При разработке кадровой программы необходимо учитывать противодействия трех основных факторов: неверие многих руководителей в эффективность образования; уверенность многих руководителей и специалистов, что потребность в обучении необходимо только реализовать, а не формировать; отсутствие налогообложения в стране, стимулирующего повышение расходов предприятия на образование.

**СХЕМА  
РЕАЛИЗАЦИИ ГЛОБАЛЬНОЙ  
ЦЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

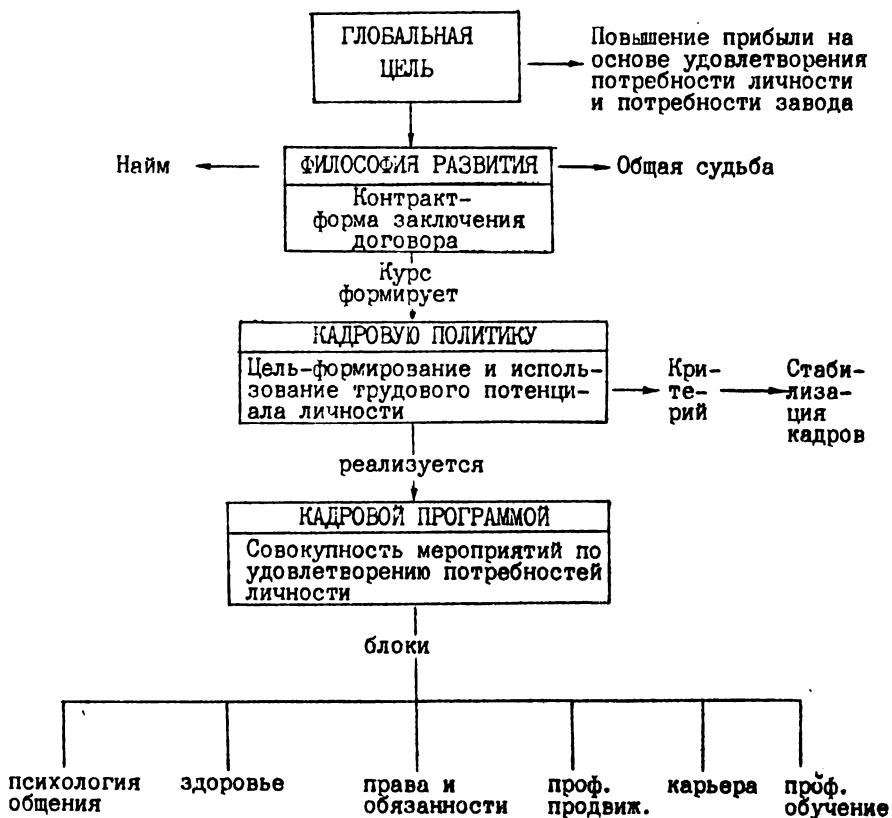


Рис. I

## СХЕМА ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ

Рис.2

Подразделения предприятия	Этапы формирования потребности в обучении	Основные функции
ОК		Мотивацию обучения при приеме и увольнении
Учебный центр	В Н Я В Л Я Ю Т и	Постоянный интерес к обучению в его процессе
Администрация цеха		Интересы и установки при подаче заявки на обучение
ОГМ, ОГМТ, ОГЭ, ОГТ и др.		Содержанием новой техники и технологии
Технологические службы, отдел маркетинга	У П Р А В Л Я Ю Т	Конкурентоспособностью продукции
Экономические службы		Изменениями в содержании и организации труда
ОТиЗ, УПЦ		Материальным стимулированием
Общественные организации	П О Д Д Е Р Ж И В А Ю Т	Моральным стимулированием
УПЦ	Р Е А Л И З У Е Т	Обучение



Следовательно, эффективность работы всего предприятия в условиях рынка труда в значительной степени зависит от создания условий по реализации потенциальных способностей человека. Назрела необходимость пересмотра концепции управления, так как функционирование существующих линейных и линейно-функциональных структур управления (формальных), основанных на жестких должностных инструкциях, поощряют в сотрудниках исполнительность, подавляя в нем творческую инициативу. Концепция управления должна поощрить творческий подход к делу. Главное для работника – решить проблему с конкретным результатом. Подобная концепция опирается на микрокультуру работника. В период ее становления следует ожидать значительного сопротивления сотрудников. Но это сопротивление культуре, а не структуре. Если формальную систему "внедряют" в производство, ориентируясь на потребности только производства, то неформальную систему создают работники производства, при этом у ее истоков стоит конкретная личность. Подобный подход был принят при разработке функций отдела подготовки кадров на ПО "Строммашина" и разработки штатного расписания и оргструктуры учебного центра на ПО "Моторостроитель", позволяющий оперативно реагировать на возрастающие изменения внешней среды.

Рекомендации по совершенствованию планирования направлены на разработку нормативных требований к "описанию рабочего поста", которые позволяют реализовать принципы приема работников под рабочее место и создать базу для системы профессионального продвижения. Необходимым условием проведения данной работы является аттестация рабочих мест.

В работе показывается, что значительную роль в разработке стратегии обучения должны играть специалисты, умеющие выявлять основные направления изменения трудовых приемов и содержания труда. Направления совершенствования экономического механизма систе-

мы профессионального образования рабочих кадров отражены в таблице I.

Анализ составления заявок на обучение показал формальность их заполнения. Были разработаны методические предложения, позволяющие объединить потребность в обучении рабочего и производства. Потребность в образовании необходимо реализовывать в условиях современной технической базы профессионально грамотными работниками техобучения. В триаде взаимоотношений "ученик - преподаватель - работодатель" в настоящее время наименее материально заинтересован преподаватель (цех. орг). Процесс пересмотра системы оплаты труда, начавшийся на предприятиях, направлен в основном на стимулирование труда рабочего. Финансовые возможности кадровых служб определяет остаточный принцип. При высокой степени централизации управления следует давать на предприятии фонд профессионального обучения, размер которого определяется в процентах от фонда заработной платы работников, а источником финансирования является прибыль. Подобный подход позволит сопоставлять возможности и потребности работникам кадровых служб, а также проводить систематический анализ производимых затрат, что позволит прогнозировать изменение сметы затрат на подготовку кадров. При децентрализованной системе финансовое положение кадровых служб зависит от объема заказов и платных услуг, включая услуги подразделениям своего предприятия. В этом случае товарно-денежные отношения регулируются соответствующими административно-правовыми отношениями. Но в обоих случаях целью кадровых служб является создание условий по реализации потребности в образовании. Это говорит о том, что новый тип рабочего должен сформироваться целенаправленно. Следовательно, функционирование система профессионально-квалификационного продвижения рабочих кадров (СПКПРК) есть объективное требование времени и средство стабилизации рабочих кадров.

Таблица 1

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА СИСТЕМЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОЧИХ  
КАДРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Экономический механизм		
Планирование	Экономическое стимулирование	Финансирование
Совершенствование взаимосвязи плана специализиро-экономического развития предприятия с планом подготовки рабочих кадров	Взаимосвязь экономических рычагов стимулирования с мотивацией и потребностью личности	Отказ от остаточного принципа обучения
Согласование с планом технического развития	Пересмотр системы оплаты труда	Создание фонда профессионально-экономического образования (ПЭО)
Разработка плана профессионального образования в цехе	Согласование с общей системой оплаты труда	Планирование и учет затрат входящих в цеховой план ПЭО
Совершенствование заявочной системы на основе персонально-квалификационного плана	Ликвидация доплат за профмастерство	Совершенствование расчета затрат в смете затрат на подготовку кадров
Разработка планов ПКПР в цехе на основе описаний рабочего поста	Повышение оплаты цеховодов	Совместное финансирование обучения и предприятия
	Повышение оплаты инструкторам производственного обучения	Открытие индивидуального счета на служащего в СА

Проведенное исследование позволило сформулировать некоторые предложения по созданию условий для функционирования СПКПРК: дифференциация профессий в зависимости от содержания труда, необходимость разработки профессиограмм, освоение модульного подхода в обучении, выявление типовых маршрутов перемещения рабочих по профессиям; создание необходимой информационной базы и банка данных.

Разработанные рекомендации апробированы и внедрены на ПО "УралАЗ".

Безусловно, работа по созданию системы профессионально-квалификационного продвижения весьма трудоемка. Но конечный результатом является пакет вариантов типовых перемещений ПКПРК, описание рабочего поста, карта индивидуального продвижения и содержание контракта, позволяющего увидеть рабочему перспективу профессионального роста. Это позволит поднять престиж профессии и возродить мотивацию к квалифицированному труду.

3. В заключении приведены основные результаты исследования.  
Основные положения и выводы:

3.1. Исследования современного состояния профессионального образования в стране позволяют утверждать, что несмотря на приоритетность производства в подготовке кадров, отмечается тенденция к падению абсолютного и относительного числа обучаемых рабочих. Данная ситуация требует разработки общей стратегии развития системы профессионального образования страны, которая нуждается в проработке концепции рынка труда.

3.2. Изучение пятидесятилетней эволюции развития рынка труда постиндустриальных стран показало наличие нескольких моделей рынка, которые позволяют разработать собственную программу занятости и тип профессионального рабочего.

Изучение законодательных актов нашей страны показало отсутствие концепции рынка труда и соответствующей модели рабочего.

3.3. Функционирование элементов хозяйственного механизма предприятия направлено на наращивание производства в основном за счет интенсификации энергии человека без соответствующей ее компенсации. Экономическое стимулирование не является гарантией качества труда и профессионального продвижения рабочего.

3.4. Стратегия развития предприятия формирующая соответствующую "модель" личности, определяет целенаправленность системы профессионального образования.

3.5. Предлагаемые в диссертации рекомендации по совершенствованию хозяйственного механизма системы профессионального образования позволяют объединить потребности личности и производства в профессиональном обучении.

4. Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

1. Антропова И.П., Евпланов Н.И., Илюшина Н.В. и др. Экономика и финансы системы профтехобразования. Свердловск. СИПИ. 1988. С.22-33.

2. Антропова И.П., Илюшина Н.В. Совершенствование организации подготовки квалифицированных рабочих для новой техники/ Пути повышения эффективности использования станков с ЧПУ и промышленных роботов/ Тезисы докладов Уральской зональной научно-технической конференции. Свердловск. 1988. С.106.

3. Антропова И.П., Илюшина Н.В. Система непрерывной экономической подготовки кадров в условиях учебно-производственного центра/ Проблемы подготовки и переподготовки ИТР в условиях интенсификации производства/ Тезисы докладов. Челябинск. Уральский ДНП. 1989. С.7-9.

4. Антропова И.П., Куньшин В.Н. Проблемы формирования нового типа экономического мышления/ Экономическое воспитание и образование учащихся в школьных курсах географии/ Свердловск. Свер-

дловский государственный педагогический институт. 1989. С.38-46.

5. Антропова И.П., Ипатов О.И. Системный подход как фактор подготовки квалифицированных рабочих кадров//Совершенствование учебно-воспитательного процесса в СПТУ и инженерно-педагогическом вузе. Свердловск. СИПИ. 1990. С.8-16.

6. Антропова И.П., Илюшина Н.В. Планирование подготовки и повышения квалификации рабочих ПО "УралаЗ" г.Миасс//Проблемы совершенствования управления экономики ПТО: тезисы докладов областной научной конференции. Свердловск. 1990. С.8-10.

7. Антропова И.П., Салимов Ф.Ф. Планирование как элемент экономического механизма системы профессионально-квалификационного продвижения рабочих кадров//Проблемы совершенствования управления экономики ПТО: тезисы докладов областной научной конференции. Свердловск. 1990. С.12-14.

8. Антропов В.А., Антропова И.П. Подготовка квалифицированных кадров в условиях регионального хозрасчета//Повышение эффективности социально-экономического развития территории. Сб. науч. трудов УО АН СССР. Свердловск. 1991. С.112-119.



