

Л.Р. Кочетова, канд. пед. наук,
г. Нижний Тагил

В.А. Антропов, д-р экон. наук, профессор,¹
г. Екатеринбург

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАК ЦЕЛОСТНОЙ ЭФФЕКТИВНО ФУНКЦИОНИРУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ

В статье представлено обоснование авторского понимания терминов «система внутрипроизводственной профессиональной подготовки», «внутрипроизводственные профессиональные знания», «внутрипроизводственные новационные профессиональные знания», «целевая подсистема», «функциональная подсистема», «институциональная подсистема» системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Представлены структурно-логическая, концептуальная и математическая модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки.

Ключевые слова: система внутрипроизводственной профессиональной подготовки, целевая, функциональная, внутрипроизводственная институциональная подсистемы.

Введение. В условиях инновационных и модернизационных процессов, происходящих в экономике, одной из важнейших задач системы профессионального образования является обеспечение промышленных предприятий кадрами, способными создавать интеллектуальные активы, разрабатывать рацпредложения. Президент Д. Медведев, подводя итоги четырех лет своего правления, отметил, что «инновационная, основанная на интеллекте экономика, создается умными, творческими, критически настроенными людьми» [1, с. 28].

Модернизационные процессы, происходящие в системе профессионального обра-

зования, не обеспечивают решение данной задачи в силу многих факторов. Одним из основных факторов является отсутствие интеграции между системами среднего, высшего профессионального образования и системой внутрипроизводственной профессиональной подготовки. В Ф3 «Об образовании в Российской Федерации» внутрипроизводственная профессиональная подготовка не рассматривается как элемент системы профессионального образования [33, ст. 10]. Подготовка «умных», «творческих» кадров для промышленных предприятий в системе среднего и высшего профессионального образования невозможна без определения требований к качеству, содержанию, компетенциям выпускника со стороны предприятия. Необходимость регионализации высшей школы обосновывается в исследованиях В.А. Антропова [1, 2], А.Г. Шеломенцева [2], И.А. Майбунова [13, 14] и других научных работах.

Система внутрипроизводственной профессиональной подготовки, помимо поддержания оптимального профессионально-квалификационного состава и обе-

¹ Кочетова Лариса Рудольфовна – кандидат педагогических наук, докторант Института экономики Уральского отделения РАН, доцент кафедры экономики и управления в промышленности Нижнетагильского технологического института (филиал) Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; e-mail: lar6592@yandex.ru.

Антропов Владимир Алексеевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления в социальных и экономических системах Уральского государственного университета путей сообщения; e-mail: antrvl@list.ru.

спечения требуемого уровня компетентности персонала [6, 11, 29], осуществляет профессиональную подготовку по рабочим специальностям, востребованным на конкретных промышленных предприятиях в силу особенностей технологического оборудования, технологического процесса и других факторов. В условиях модернизации системы профессионального образования, одним из негативных последствий которой является упразднение НПО, внутрипроизводственная профессиональная подготовка кадров по таким рабочим профессиям значительно усложняется. Возникает необходимость формирования в системе внутрипроизводственной профессиональной подготовки сначала базового уровня по профессии, который ранее формировался образовательными учреждениями системы НПО, а затем необходимого профессионального уровня по специальности в рамках профессии.

Таким образом, система внутрипроизводственной профессиональной подготовки является основой не только для обеспечения промышленного предприятия необходимыми для осуществления производственного процесса специалистами, но и для модернизационных процессов системы профессионального образования. Реализация выявленной роли системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки обуславливает необходимость ее идентификации как целостной эффективно функционирующей системы в условиях модернизационных и инновационных процессов экономики.

Идентификация внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Идентификация внутрипроизводственной профессиональной подготовки как системы обуславливает целесообразность осмысления сформировавшегося в теоретических исследованиях и практике управления промышленными предприятиями понимания сущности термина «система внутрипроизводственной профессиональной подготовки».

В научных работах по управлению персоналом, экономике персонала, экономике труда, доступных для анализа, сформировалось два подхода к пониманию термина «внутрипроизводственная профессиональная подготовка». В одних исследованиях внутрипроизводственная профессиональная подготовка рассматривается как система, включающая совокупность различных видов, форм внутрифирменного, корпоративного профессионального обучения: первичную подготовку при вступлении на работу, повышение квалификации; переподготовку и стажировку [4, 7, 21, 22]. В работах характеризуются различные формы и методы обучения. В других исследованиях термин «внутрипроизводственная подготовка» трактуется как механизм передачи информации, освоения различных обучающих программ [8, 24]. В данных работах рассматриваются различные варианты программ обучения, формы организации деятельности обучаемых на занятиях.

В работах, отражающих опыт управления промышленными предприятиями, система внутрипроизводственной профессиональной подготовки, как и в теоретических исследованиях, рассматривается как совокупность различных форм профессионального обучения: подготовка кадрового резерва; профессиональная подготовка; переподготовка, повышение квалификации рабочих, руководителей и специалистов, стажировка руководителей и специалистов [5, 6, 9, 10, 17, 29].

Анализ представленных теоретических исследований и практического опыта управления внутрипроизводственной профессиональной подготовкой позволил выявить следующие противоречия:

Во-первых, в исследованиях, рассматривающих внутрипроизводственную профессиональную подготовку как систему, определен только один элемент системы – внутрипроизводственное, внутрифирменное обучение. Охарактеризованы различные его виды, формы. Согласно теории

систем, теории моделирования систем исследуемый объект может быть отнесен к системе, если определена совокупность специализированных элементов, объединенных связями, функционирующих как единое целое, необходимых и достаточных для достижения целей существования рассматриваемого объекта [20, с. 8, с. 55]. Поскольку в научных работах не определены другие элементы внутрипроизводственной профессиональной подготовки, необходимые для реализации ее цели, не построены взаимосвязи между предлагаемыми видами обучения, не представляется возможным согласиться с предложенным в исследованиях определением термина «система внутрипроизводственной профессиональной подготовки».

Во-вторых, в исследованиях, представляющих внутрипроизводственную профессиональную подготовку как механизм передачи информации, внутрипроизводственная профессиональная подготовка не рассматривается ни как система, ни как процесс. В исследованиях характеризуются различные методы передачи информации в процессе учебных занятий.

В-третьих, наиболее изучаемыми направлениями являются методы, формы, виды внутрипроизводственного обучения [3].

Представленная в теории и практике управления внутрипроизводственной профессиональной подготовкой совокупность ее элементов не представляет собой систему, четко выражена их педагогическая сущность. Реализация выявленной роли внутрипроизводственной профессиональной подготовки в условиях модернизационных и инновационных процессах экономики под силу только целостной экономически эффективной системе, влияющей на достижение стратегических целей и обеспечивающей возможность активного участия предприятия в инновационных процессах.

Таким образом, возникает необходимость определения системной совокупно-

сти элементов, позволяющих рассматривать внутрипроизводственную подготовку как целостную эффективно функционирующую систему. Данная проблема предполагает выбор методологических подходов к ее решению.

В качестве методологических подходов к идентификации внутрипроизводственной профессиональной подготовки как системы были применены теория систем, теория организации, теория математического моделирования, теория институционального анализа.

Согласно выбранным методологическим подходам идентификация внутрипроизводственной подготовки как системы представляет собой процесс ее моделирования, предусматривающий построение трех моделей – структурно-логической, концептуальной и математической, поскольку определение элементов системы и их детализация зависит от выбранного класса модели и ее функционального предназначения [20, с. 53].

Структурно-логическая модель системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки предполагает определение совокупности элементов, обеспечивающих реализацию ее стратегической цели, что дает обобщенное описание системы.

Концептуальная модель системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки предусматривает деструктуризацию элементов структурно-логической модели и выявление взаимозависимостей между ними, что позволяет рассматривать выделенную совокупность как систему.

Математическая модель содержит конкретное описание выявленных в концептуальной модели взаимозависимостей в виде зависимостей величин, что позволяет рассчитать взаимозависимость элементов концептуальной модели и рассчитать зависимость стратегического предназначения системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки от величин зависимостей элементов.

Определим элементы системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки на основе выбранных методологических подходов. Система внутрипроизводственной профессиональной подготовки, структурно-логическая модель которой представлена на рис. 1, представляет собой совокупность целевой, функциональной и институциональной подсистем. Для обоснования правомерности трактовать данный набор элементов как системную совокупность необходимо установить взаимосвязь между элементами и стратегическим предназначением системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Определим стратегическое предназначение системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки.

Внутрипроизводственная профессиональная подготовка, как и любая другая подсистема системы управления промышленным предприятием, должна обеспечивать достижение стратегических финансовых показателей управления промышленным предприятием, иначе она будет являться затратной. В качестве основного стратегического финансового показателя управления промышленным предприятием в исследовании выделяется реструктурированная стоимость его стратегических бизнес-единиц, полученная в результате системных

внешних и внутренних улучшений, поскольку увеличение значения данного показателя свидетельствует об устойчивости развития промышленного предприятия.

Таким образом, стратегическое предназначение системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки, в равной степени как и любой другой подсистемы системы управления промышленным предприятием, заключается в обеспечении устойчивого роста реструктурированной стоимости его стратегических бизнес-единиц. Выявим зависимость между стратегическим предназначением системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки и выделенными подсистемами.

Разработка целевой подсистемы системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки обуславливает целесообразность осмысления подходов к определению ее целей. Цели внутрипроизводственной профессиональной подготовки в научных работах рассматриваются как непосредственная передача новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации [32], как повышение адекватности качеств рабочей силы требованиям рабочих мест [28], как развитие знаний, умений, навыков, способностей работников [8, 11], обновление теоретических и практических знаний, умений и навыков [30], как

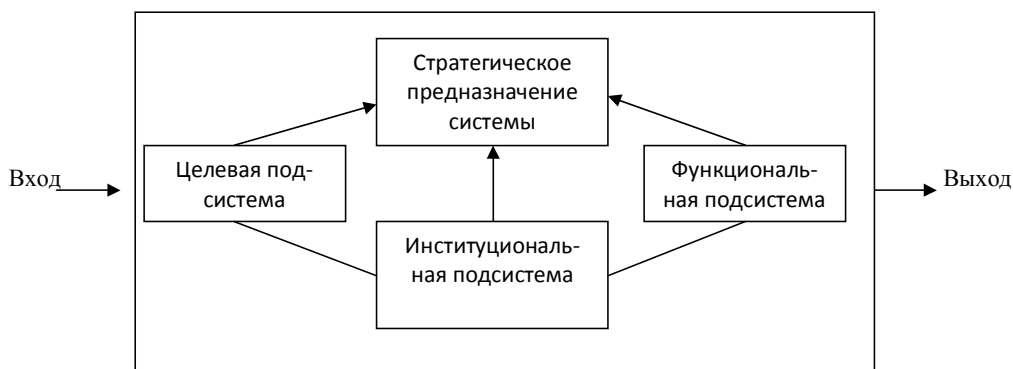


Рис. 1. Структурно-логическая модель системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки

реализации потребности промышленного предприятия в высококвалифицированных кадрах, обладающих умениями и навыками, необходимыми для выполнения определенной работы, группы работ [33, ст. 102], профессиональными компетенциями, обеспечивающими эффективность и развитие производства [6, 11, 29].

В представленных формулировках прослеживается способ задания целей через модель компетенций, то есть перечень профессиональных знаний, качеств и умений, причем профессиональные знания являются главным элементом целей внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Основные недостатки данного способа задания целей внутрипроизводственной профессиональной подготовки заключаются в том, что отсутствуют взаимосвязи между результатами трудовой деятельности и результатами внутрипроизводственной профессиональной подготовки, между стратегическим предназначением и результатами внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Такой способ определения целей не позволяет системе

внутрипроизводственной профессиональной подготовке обеспечить реализацию ее стратегического предназначения.

Целевая подсистема внутрипроизводственной профессиональной подготовки, согласно экономической сущности данного понятия, должна представлять собой системную совокупность основных экономических показателей; достижение и рост которых она обеспечивает и, соответственно влияющих на повышение стоимости стратегических бизнес-единиц предприятия. Поскольку, полное описание целевой подсистемы внутрипроизводственной профессиональной подготовки не является предметом исследования в данной статье, представим фрагмент блок-схемы стохастической факторной целевой модели с целью установления зависимости между целевыми показателями и стратегическим предназначением системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки (рис. 2).

Принципиальное отличие представленной целевой модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки заключается в установлении зависимо-

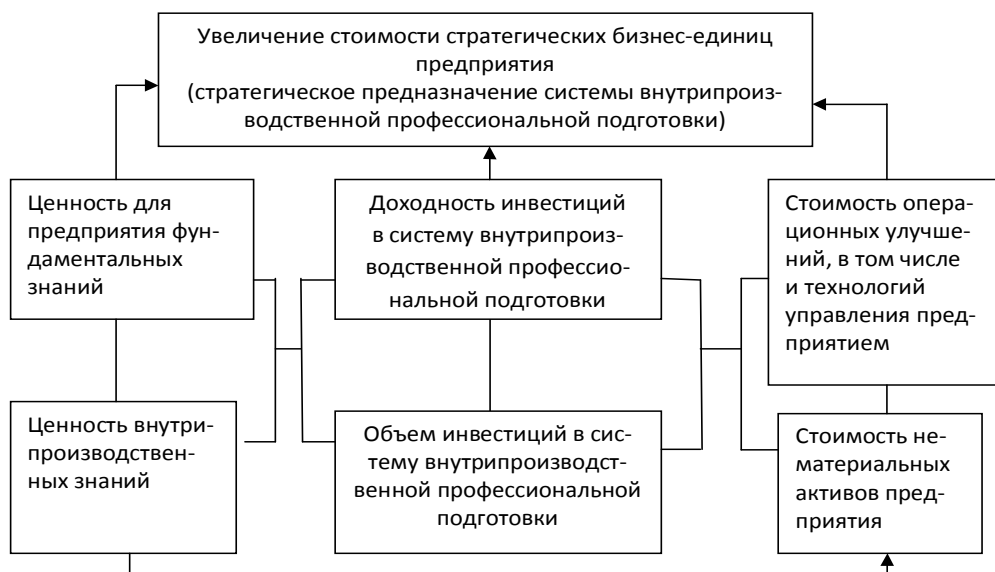


Рис. 2. Блок-схема стохастической факторной целевой модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки

стей между стратегическим предназначением системы и каждым показателем модели, между показателями модели. Динамика значений представленной совокупности показателей является основой для экономической оценки системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки.

Функциональная подсистема представляет собой системную совокупность основных функций, реализуемых системой внутрипроизводственной профессиональной подготовкой, обеспечивающих достижение ее стратегического предназначения. Определение таких функций обуславливает необходимость осмысления научных работ, исследующих функции системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки.

В теоретических исследованиях и в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в качестве основной функции системы профессиональной подготовки выделяется профессиональное обучение. Основную цель профессионального обучения исследователи видят в «освоении знаний, навыков и умений, предложенных программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, разрабатываемые внешними институциональными структурами» [33, ст. 103 п. 1; ст. 104 п. 1; 8, с. 487].

Таким образом, сущность функции «внутрипроизводственное профессиональное обучение» сводится к освоению внешне заданных профессиональных знаний. Внешнезаданные профессиональные знания, не отражающие специфику трудовых функций промышленного предприятия, обладают для него малой степенью практической применимости. Сложившееся в теоретических исследованиях понимание сущности рассматриваемой функции, не обеспечивает реализацию стратегического предназначения системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Обновление сущностных аспектов рассматриваемой функции обуславливает необхо-

димость определения предмета профессионального обучения и показателя его оценки, влияющего на достижение стратегического предназначения системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки. В качестве ключевого предмета внутрипроизводственного профессионального обучения, авторы статьи рассматривают две системы: систему внутрипроизводственных профессиональных знаний и систему новационных внутрипроизводственных профессиональных знаний. В качестве базовых характеристик термина «знания» в экономике знания выделяют «структурированность и систематизированность информации» [25, 26, 27].

Термин «внутрипроизводственные профессиональные знания» авторы статьи понимают как «профессиональную информацию, произведенную в рамках конкретного рабочего места в процессе реализации трудовых функций, трудовых отношений, необходимую для их осуществления».

Термин «внутрипроизводственные новационные профессиональные знания» авторы статьи понимают как «информацию, произведенную в процессе обновления технологий реализации трудовых функций, трудовых отношений и необходимую для изменения их качественных параметров».

Система внутрипроизводственных профессиональных знаний, новационных профессиональных знаний рассматривается как систематизированная, структурированная профессиональная информация, необходимая для осуществления и развития трудовых функций, внутрипроизводственных экономических отношений, отраженная на каком либо носителе.

В качестве одного из основных показателей оценки внутрипроизводственных знаний авторы статьи используют «ценность» знаний для предприятия. «Ценность» знаний является спорным понятием. Так, например, в научных работах Е.В. Попова, М.В. Власова «ценность знаний определяется важностью решений, принимае-

мых на базе этих знаний» [27, с. 27]. При таком понимании термина представляется затруднительным измерить «важность» решений, а значит, и ценность знаний. «Ценность внутрипроизводственных знаний» авторами статьи понимается как экономический эффект, полученный предприятием от их использования.

Отличительные особенности авторского понимания введенных понятий «внутрипроизводственные профессиональные знания», «новационные внутрипроизводственные профессиональные знания» от имеющих точек зрения [16, с. 17; 25, с. 43–50; 27, с. 25–28] относительно понятия «знание» заключается в том, что:

- внутрипроизводственные профессиональные знания удовлетворяют потребности внутрипроизводственных экономических агентов в информации, необходимой как для непосредственного осуществления трудовых функций, так и для их развития;
- внутрипроизводственные знания обладают ценностью не только для внутрипроизводственных экономических агентов, но и для конкурирующих предприятий;
- внутрипроизводственные профессиональные знания, внутрипроизводственные инновационные знания, обладая свойствами полезности и ценности, выступают на внутреннем рынке труда эквивалентным товаром.

Таким образом, внутрипроизводственные профессиональные знания, внутрипроизводственные новационные профессиональные знания обладают ценностью, влияющей на достижение стратегического предназначения системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки.

Определение нового предмета внутрипроизводственного профессионального обучения обуславливает необходимость осуществления внутрипроизводственной профессиональной подготовкой еще двух

функций, не выделяемых в исследованиях по управлению системой внутрипроизводственной профессиональной подготовкой, – производство внутрипроизводственных профессиональных знаний и воспроизводство инновационных внутрипроизводственных профессиональных знаний. Выявим сущность вводимых функций.

Процесс производство знаний, новых знаний является одним из наиболее исследуемых предметов в экономике знаний. Анализ научных работ позволил выделить следующие направления исследований: выявление факторов, влияющих на производство новых знаний; построение классификации институтов миниэкономики знаний; выявление и определение влияния рисков на процессы производства новых знаний [27, с. 62–105; 15, с. 7–10; 16, с. 39–46]; выделение эндогенных и экзогенных институтов производства новых знаний, институтов управления знаниями, рассматриваемых в контексте устоявшихся норм взаимодействия между экономическими агентами [27, с. 155–160]. Ученые исследуют понятие «производство новых знаний» как самостоятельный процесс хозяйствующего субъекта [27], а механизм процесса производства новых знаний, проектирование внутрипроизводственных институциональных структур производства новых знаний, изучение производства новых знаний как функции, закрепленной за какой-либо внутрипроизводственной институциональной структурой, не является предметом исследований. Понятие «воспроизводство внутрипроизводственных новых знаний» также не является предметом научных изысканий.

Сущность функций «производство внутрипроизводственных профессиональных знаний» заключается в разработке и реализации механизмов:

- сбора, систематизации, структуризации, профессиональной информации о технологиях реализации ключевых трудовых функций, раз-

мещенной на разных информационных носителях, либо передаваемой устно;

- создания единой базы внутрипроизводственных знаний, необходимой для реализации ключевых трудовых функций и действий;
- реализация механизма правовой защиты внутрипроизводственных профессиональных знаний.

Сущность функции «воспроизводство внутрипроизводственных новых профессиональных знаний» заключается в разработке механизмов:

- сбора, систематизации, структуризации размещенной на различных информационных носителях профессиональной новой информации, полученной в процессе операционных улучшений трудовых функций, трудовых действий, средств и предмета труда;
- создание единой базы внутрипроизводственных новых знаний, необходимых для развития технологии реализации трудовых функций, трудовых действий;
- реализация механизма правовой защиты внутрипроизводственных инновационных знаний.

Таким образом, функциональная подсистема системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки состоит из системной совокупности взаимосвязанных функций: производство внутрипроизводственных профессиональных знаний, воспроизводство внутрипроизводственных новационных профессиональных знаний и профессиональное обучение, обеспечивающих реализацию стратегического предназначения системы.

Следующим элементом системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки является институциональная подсистема. Выявим зависимость между стратегическим предназначением системы внутрипроизводственной профессиональ-

ной подготовки и ее элементом – институциональной подсистемой. Определение понятия «внутрипроизводственная институциональная подсистема» системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки обуславливает необходимость осмысления категории «институт».

Контент-анализ категории «институт», представленный в научных работах Е.В. Попова, М.В. Власова [25, 26, 27] и осмысление точек зрения, представленных в научных трудах других ученых [24] позволил выявить два подхода к пониманию термина «институт»: во-первых, институт трактуется как «система устойчивых формальных норм (правил), обуславливающих взаимодействие между двумя и более агентами и обеспеченная соответствующими механизмами принуждения» [27, с. 111]; во-вторых, как «организационные формы объединения экономических агентов» [27, с. 109–110].

В исследовании (на основе использования различных точек зрения относительно категории «институт» и выделенных в научных трудах признаков данной категории) термин «институциональная подсистема» системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки понимается как системная совокупность внутрипроизводственных институциональных организационных структур и системная совокупность формальных корпоративных норм, регламентирующих взаимодействие между структурами, экономическими агентами внутри структур и обеспечивающих реализацию стратегического предназначения системы.

Определение элементов, выявление взаимосвязи между ними и стратегическим предназначением внутрипроизводственной профессиональной подготовкой является первым этапом в обосновании предлагаемой совокупности элементов как системной. Обоснование правомерности рассматривать предлагаемую совокупность элементов как систему внутрипроизводствен-

ной профессиональной подготовки обуславливает необходимость установления зависимостей между всеми ее элементами, то есть построение концептуальной модели. Блок-схема стохастической факторной концептуальной модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки представлена на рис. 3.

В представленной концептуальной модели установлена взаимосвязь между целевой, функциональной и институциональной подсистемами, между подсистемами и стратегическим предназначением внутрипроизводственной профессиональной подготовки.

Выявим зависимость величин стратегического предназначения системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки от величин показателей ее элементов. Данная зависимость может быть

выявлена при построении математической модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки. При построении математической модели был использован метод аналогий, поскольку система внутрипроизводственной профессиональной подготовки является трудноформализуемым экономическим объектом. Введем обозначения величин концептуальной модели (рис. 4).

Математическая модель системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки основывается на следующих основных предположениях: величина dR/dt – скорость изменения со временем стоимости стратегических бизнес-единиц предприятия; t – время, прошедшее с момента окончания внутрипроизводственного обучения (повышение квалификации, стажировка и др.). На стоимость стратегиче-



Рис. 3. Блок-схема концептуальной модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки

ских бизнес-единиц (R) большее влияние оказывает доходность инвестиций во внутрипроизводственную подготовку (N_1). На доходность инвестиций во внутрипроизводственную профессиональную подготовку оказывают влияние стоимость операционных улучшений (экономический эффект) и стоимость нематериальных активов, внедренных на основе полученных внутрипроизводственных профессиональных знаний, новационных профессиональных знаний в процессе внутрипроизводственной профессиональной подготовки. Получаем уравнение

$$N_1(t) = N_g \int_0^t \alpha_g(t) dt + N_4 \int_0^t \alpha_4(t) dt - N_2 \int_0^t \alpha_2(t) dt. \quad (1)$$

На доходность инвестиций большее влияние оказывает ценность внутрипроизводственных профессиональных знаний. Получаем уравнение

$$N_1 = Q_2(t) = \frac{N_1(t)}{\int_0^t \beta_2(t) dt}. \quad (2)$$

Из (2) определяем Q_2 по формуле 3

$$Q_2(t) = \frac{N_1(t)}{\int_0^t \beta_2(t) dt}. \quad (3)$$

Учитывая неравновесное воздействие величин модели на ее стратегическую величину (R), уравнение приобретает следующий вид и имеет решение:

$$R_t = N_1 \int_0^t \alpha_1(t) dt. \quad (4)$$

Установление зависимостей между стратегическим предназначением внутрипроизводственной профессиональной подготовки и предложенной совокупностью элементов (структурно-логическая модель), показателями элементов (концептуальная модель) и величинами показателей элементов (математическая модель) дает право трактовать систему внутрипроизводственной профессиональной подготовки как совокупность целевой, функциональной и институциональной подсистем.

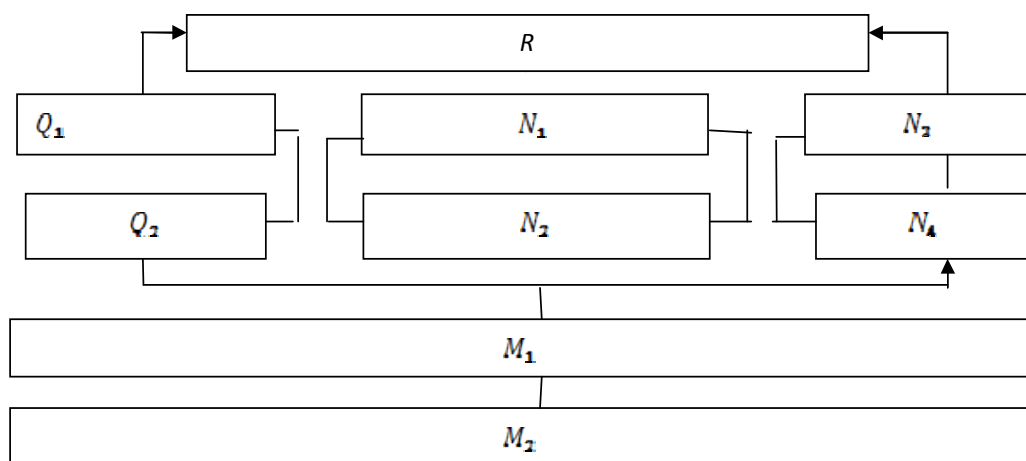


Рис. 4. Блок-схема концептуальной модели системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки (обозначения)

Заключение. Применение таких методологических подходов, как теория систем, теория организации, теория математического моделирования, теория институционального анализа к идентификации внутрипроизводственной профессиональной подготовке как системы позволило обосновать понимание:

во-первых, внутрипроизводственной профессиональной подготовки как целостной системы, основными взаимосвязанными структурными элементами которой являются целевая, функциональная и институциональная подсистемы;

во-вторых, системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки как эффективно функционирующей подсистемы промышленного предприятия, поскольку все ее структурные элементы влияют на достижение планового значе-

ния стратегического финансового показателя управления промышленным предприятием – стоимость стратегических бизнес-единиц;

в-третьих, роли системы внутрипроизводственной профессиональной подготовки в модернизационных и инновационных процессах промышленного предприятия. Данная роль заключается в построении экономически эффективной системы внутрипроизводственных новационных знаний; системы институтов, регламентирующих отношения между внутрипроизводственными и внешними институциональными структурами, а также в разработке системы требований к базовым профессиональным компетенциям выпускников образовательных учреждений системы средней и высшей профессиональной подготовки.

Список использованных источников

1. Антропов В.А. Проблемы модернизации и инноваций в российском профессиональном образовании. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2013. 103 с.
2. Антропов В.А., Шеломенцев А.Г. Интегративные механизмы эффективной организации в российских университетах // Актуальные проблемы современности. Сер.: Экономика. 2012. № 9 (89). С. 4–12.
3. Архипова Л.Р. Социально-экономическая сущность внутрипроизводственной подготовки кадров // Труды V Всерос. симпозиума по экономической теории. Т. 1. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2012. С. 124–126.
4. Бовин А.А. Управление инновациями в организации. М. : Омега-Л, 2006.
5. Довженко Н.Н., Кирюхина Е.В., Фирюлина Н.В. Непрерывное образование в условиях совместных промышленно-университетских центров // Дополнительное про-
6. фессиональное образование. 2004. № 2 (6). С. 9–13.
7. Каганов В.Ш. Корпоративный университет «Норильский никель»: опыт лидера. М. : Вершина, 2008. 248 с.
8. Кафидов В.В. Управление персоналом. СПб. : Питер, 2009. С. 173–188.
9. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала. М. : ИНФРА-М, 2010. 896 с.
10. Корпоративная образовательная система: опыт ОАО «Газпром» (интервью с начальником Управления социального развития и подготовки кадров ОАО «Газпром» А.И. Беляевым и директором НОУ «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр ОАО «Газпром» А.П. Пасленовым) // Высшее образование в России. 2007. № 6. С. 86–94.
11. Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей // Вопросы образования. 2009. С. 218–233.

11. Кузнецов В.В. Корпоративное образование. Нижний Тагил : ОАО «НПК «Уралвагонзавод», 2009. 241 с.
12. Лукичева Л.И. Управление организацией. М. : Омега-Л, 2008. 360 с.
13. Майбуров И.А. Парадигма согласованного развития высшей школы и промышленности в регионах. Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ–УПИ, 2003. 516 с.
14. Майбуров И.А. Оценка накопленного человеческого капитала экономической России // Вестник УГТУ–УПИ. Серия экономика и управление. 2003. № 7. С. 49–57.
15. Макаров В.Л. Экономика знаний: уроки для России // Россия и современный мир. 2004. № 1 (42). С. 5–24.
16. Макаров В.Л. Об экономическом развитии и не только в контексте будущих достижений науки и техники // Вопросы экономики. 2008. № 3. С. 39–46.
17. Мальцева И.Н. Ключ к оценке результативности обучения // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 5. С. 42–55.
18. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М. : ИНФРА-М; Новосибирск : НГАЭиУ, 2000. 312 с.
19. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М. : Издательство «Финпресс», 2004. 288 с.
20. Могилевский В.Д. Методология систем: вербальный подход. М. : ОАО «Издательство «Экономика», 1999. 251 с.
21. Музыченко В.В. Управление персоналом. М. : Издательский центр «Академия», 2003. 528 с.
22. Остапенко Ю.М. Экономика труда. М. : ИНФРА – М, 2005.
23. Олейник А.Н. Институциональная экономика. М. : ИНФРА. 2000. 416 с.
24. Папонова Н.Е. производство знаний или обучение-инструмент управлению персоналом // Кадры предприятия. 2010. № 1. С. 21–29.
25. Попов Е.В., Власов М.В. Институты экономики знаний. М. : Academia, 2009. 288 с.
26. Попов Е., Сергеев А. Современный российский институционализм: к продолжению дискуссии // Вопросы экономики. 2010. № 2. С. 103–116.
27. Попов Е.В., Власов М.В. Институты знаний. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2012. 256 с.
28. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб. : Питер. 2000. 416 с.
29. Стандарт предприятия. Система менеджмента. Управление персоналом. Нижний Тагил : ОАО «ЕВРАЗ НТМК», 2010.
30. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М. : Дело, 2000. 272 с.
31. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 446 с.
32. Шекшня С.В. управление персоналом современной организации. М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Союз», 2002. 368 с.
33. Федеральный закон от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/2974>.
34. Фёдоров М.В., Гредина О.В., Пешина Э.В., Храмцова И.А., Авдеев П.А. Развитие региональной системы непрерывного профессионального образования как основа инновационной экономики. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2011. 322 с.