

УДК 316

**Производственная практика как фактор профессионально-трудовой адаптации личности молодого специалиста на предприятиях энергетической отрасли (на материалах КСИ в РТ)****Хизбуллина Р.Р.**

Аспирант кафедры социологии

Казанского государственного энергетического университета

*Данная статья посвящена изучению состояния и анализу значения производственной практики в условиях формирования образовательных кластеров энергоотрасли в Республике Татарстан. Изучены основные факторы, участвующие в формировании и подготовке молодых специалистов в современных социально-экономических условиях, представлены результаты эмпирических исследований.*

*Ключевые слова: производственная практика, профессиональная адаптация, молодой специалист, система высшего профессионального образования, энергопромышленный сектор.*

Современное производств и рынок труда в сфере энергетики нуждаются в качественно новом типе специалиста с высоким уровнем профессиональной компетентности, адаптации, ориентации на инновационное мышление, способности к профессионально-трудовой адаптации.

Проблема профессионального становления специалистов энергетической отрасли, обеспечения их профессионального роста, стимулирования качества и эффективности труда является одной из ключевых для развития социально-экономических кластеров в республике Татарстан. В данном контексте особое место занимает производственная практика в системе подготовки молодого специалиста, его социализация и адаптация.

Производственная практика представляет возможность для будущих молодых специалистов приобретения и закрепления знаний, навыков и умений в области конструкторско-технологического проектирования в производственных, конструкторских, технологических подразделениях профильных (по специальности обучения) предприятий, в лабораториях и т.д. Производственное обучение, проводимое в период практики, оценивается интегрально ресурсом времени практики, который варьируется в диапазоне от 10 до 15 % всего учебного времени за год и регламентируется учебным планом специальности [1].

В «Концепции модернизации Российского образования на период до 2010 года» утверждается:

«Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за судьбу страны» [2]. Однако работодатели негативно оценивают такие качества молодых специалистов, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его профессиональной социализации и адаптации.

Следовательно, система образования является стратегически важной сферой человеческой деятельности, одним из тех социальных институтов, значимость которых неуклонно возрастает по мере продвижения общества по пути информационного, технологического и социально-экономического прогресса [3].

В такой ситуации важно, прежде всего, понять, что среди множества проблем, с которыми приходится сталкиваться современному образованию, одна из важнейших – профессиональная социализация молодых специалистов. Понимание сути данного процесса, форм проявления, тенденций из-

менения является неперенным условием решения современных проблем образовательной среды высшей школы [4]. В этой связи среди множества инструментов социализации личности будущего молодого специалиста одно из важнейших мест занимает производственная практика, поскольку она, в силу своей специфики, тесно вплетена в социальную реальность в условиях нынешней модернизации российского образования.

Производственная практика, в специальных учебных заведениях СССР выступает составной органической частью подготовки специалистов, имеющей целью дать студентам высших учебных заведений практические знания, умения и навыки по избранной специальности. Она содействует закреплению и проверке теоретических знаний, освоению прогрессивных технологических процессов, адаптации к реальным производственным условиям, укреплению связи учебных заведений с производством.

Необходимо отметить, что система подготовки квалифицированных специалистов, предусматривающая органическую связь теоретического обучения с практическими занятиями по специальности, была разработана в Московском техническом училище (ныне МГТУ им. Н.Э. Баумана) в 60-70-е гг. XIX в. Эта система, получившая название «русская школа практического обучения», была впоследствии принята ведущими техническими учебными заведениями США и стран Зап. Европы [5].

Советская система высшего, среднего специального и профессионально-технического образования связывала «в единый учебный процесс теорию и практику с таким расчётом, чтобы каждая ступень производственной практики была подчинена прохождению соответствующей части теоретического курса» (постановление ЦИК СССР от 19 сентября 1932 г. «Об учебных программах и режиме в высшей школе и техникумах») [6]. Объём, содержание и сроки производственной практики предусматривались учебными планами и программами высших учебных заведений с учётом особенностей профиля подготовки специалистов. Практиканты на предприятиях находились на рабочих местах, занимая обычно оплачиваемые должности по специальности. В вузах нахождение производственной практики отводился период обучения 6-7 мес.

Существует 3 вида производственной практики: общеознакомительная (учебная), технологическая и преддипломная [5].

В ряде зарубежных стран учащихся знакомят с производством во время каникул, а молодых специалистов – по окончании обучения, в процессе работы по специальности.

В современных рыночных экономических условиях главной целью деятельности любого предприятия является получение максимальной прибыли при минимальных издержках. Достигнет ли предприятие

данной цели, это зависит от объема выпускаемой продукции, ее качества и цены. В свою очередь, экономический рост предприятия зависит не только от экономического, но и от социального фактора.

Так, показатель уровня производительности предприятия, с одной стороны, зависит от максимального объема продукции приемлемого качества с минимальными затратами факторов производства, т.е. эффективности производства. С другой стороны, результативность деятельности определяется целым рядом факторов, включающих отношение к труду. Влияние данного фактора опосредуются системой целей, задач, операций, обучения и стандартов, а также общим управленческим процессом планирования работы предприятия, контроля над деятельностью сотрудников и их профессиональной социализацией.

Профессиональная социализация означает включение личности в новую для нее социальную среду. Когда молодой специалист поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных трудовых отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Поступая на предприятие, сотрудник имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, а так же установки поведения. В соответствии с ними молодой специалист предъявляет и требования к организации, к условиям труда, к оплате, содержанию, возможностям роста, к социальной среде.

Организация предъявляет требования к образованию, квалификации, производительности, дисциплине, умению работать в коллективе. В процессе взаимодействия молодого специалиста и предприятия происходит их взаимное приспособление, усвоения элементов трудового поведения – профессиональная социализация.

Профессиональная социализация имеет сложную структуру. В ней выделяют психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты [6].

Известно, что частью процесса социализации является профессиональная адаптация, как система овладения профессиональными навыками и умениями, формирования некоторых профессиональных качеств, развития положительного отношения работника к своей профессии [7].

Для достижения своих целей организация может влиять на процесс профессиональной адаптации молодого специалиста. Регулирование процесса адаптации предполагает проведение системы мероприятий, направленных на ускорение включения адаптантов в профессиональную деятельность.

В литературе выделяют следующей ряд факторов профессиональной адаптации:

1. Содержание трудовой деятельности – совокупность выполняемых работником действий, их соотношение и взаимосвязь.

2. Условия труда – совокупность технико-экономических и организационных форм, в которых происходит процесс труда [6].

Целью социологического исследования, проведенного среди студентов-практикантов Казанского государственного энергетического университета при участии автора, было выявление особенностей прохождения производственной практики на производственных предприятиях в республике Татарстан и анализ уровня удовлетворенности содержанием и условиями труда. Исследование было проведено в мае-июне 2009 г. методом прямого анкетирования.

Количество респондентов целевой выборки составило 457 человек, которые проходили практику на предприятиях энергопромышленного комплекса Республики Татарстан в рамках формирующегося энергетического кластера.

База практики – это предприятие, учреждение или организация в которую направляются практиканты.

В качестве баз для проведения производственной практики выбираются организации независимо от форм собственности, соответствующие профилю подготовки специалистов, с которыми заключается договор о проведении производственной практики.

Анализ ответов респондентов позволил выявить профессионально-привлекательные предприятия энергетической отрасли, в которых условия и содержание трудовой деятельности наиболее благоприятны для работы будущих молодых специалистов в сфере энергетической отрасли (см. табл. 1).

Производственная практика на предприятиях энергетической отрасли, как показывает распределение ответов респондентов, позволяет осуществить закрепление теоретических знаний, полученных в результате обучения в ВУЗе, а так же приобрести практические навыки, наглядно усвоить материал, о чем свидетельствует 51 % ответов респондентов (см. табл. 2). Адаптационная составляющая производственной практики заключается в том, что она вводит будущего специалиста в должность, а так же ориентирует его на усвоение основных профессиональных норм, правилах и установках, в рамках конкретного предприятия, что подтверждают 47 % опрошенных (табл. 2).

Интересен тот факт, что будущие молодые специалисты, в ходе прохождения производственной практики не только проявляют заинтересованность в работе на предприятии – 40 %, но и готовность к внедрению инноваций с целью оптимизации работы предприятия – 40 %.

Однако 56 % респондентов отметили, что информация, которую они получили в ходе пребывания на предприятии, оказалась принципиально новой, что указывает на необходимость оптимизации системы теоретической подготовки будущего специалиста, введение инновационных способов в учебно-образовательный процесс. С развитием научно-техни-

**Таблица 1**  
**Распределение доли наиболее профессионально-привлекательных предприятий в РТ, по мнению респондентов-практикантов**

№ п/п	Название предприятия	λ (Среднее значение) <sup>*</sup>
1	Бугульминская ПТС	2,19
2	Азнакаевская РВП и ЭС	2,17
3	Азнакаевская АПТС	2,14
4	ОАО “Электросоединитель”	2,09
5	Буинские тепловые сети	2,06
6	Буинская ПМК-6	2,0
7	КФ ООО Камэнергоремонт	1,96
8	Электроприбор	1,94
9	КТЦ	1,93
10	Бавлинская ПМК	1,93
11	ООО Спецэнергомонтаж	1,92
12	ЦББ Камское устье	1,91
13	Сетевая кампания АЭС	1,88
14	Казанские тепловые сети	1,86
15	Удмуртэнерго	1,79
16	Энергосбыт	1,79
17	Казанские электрические сети	1,78
18	Сетевая кампания ПЭС	1,73
19	УГРЭС	1,73
20	Нижнекамская ГЭС	1,71
21	КТЭЦ-2	1,68
22	КТЭЦ-3	1,68
23	Татэнерго	1,68

ческого прогресса развиваются новые методы, применяемые на производстве, система автоматизации и механизации труда. И следовательно качество и формы подготовки специалиста, его квалификация должны соответствовать меняющимся запросам энергетического сектора.

Статусно-ролевые отношения и соответствующие им социальные представления и модели поведения, складывающиеся у практикантов, естественным образом переносятся из системы профессионально-производственной практики, т.е. локальной социальной среды, в широкую общесоциальную сферу. В этом контексте практика в системе профессионального образования выступает как многоплановое и многофункциональное социокультурное явление [8].

В настоящее время производственная практика выступает в качестве особой социально-образовательной среды, которая выполняет социокультурные функции: ускоряет процесс развития и становления

<sup>\*</sup> Среднее и выше среднего значения от общего числа положительных отзывов респондентов  $\lambda=1,68$ .

**Таблица 2**  
**Отношение респондентов-практикантов**  
**к особенностям прохождения**  
**производственной практики**

№ п/п	Вариант вопроса	Вариант ответа	Всего %
1	На предприятии я приобрел необходимые практические навыки	полностью согласен	51%
		частично согласен	45%
		не согласен	4%
		затрудняюсь ответить	0%
2	Я знаю, что можно улучшить в деятельности данного предприятия	полностью согласен	40%
		частично согласен	25%
		не согласен	11%
		затрудняюсь ответить	23%
3	Благодаря практике я заинтересовался данным направлением хозяйственной деятельности предприятий	полностью согласен	40%
		частично согласен	40%
		не согласен	10%
		затрудняюсь ответить	10%
4	После прохождения практики я убедился (убедились) в правильном выборе будущей профессии	полностью согласен	47%
		частично согласен	35%
		не согласен	7%
		затрудняюсь ответить	11%
5	На практике узнал (а) что-то принципиально новое.	полностью согласен	56%
		частично согласен	36%
		не согласен	5%
		затрудняюсь ответить	3%

будущего молодого специалиста как личности, субъекта производственных и трудовых отношений.

Таким образом, современный этап развития российской экономики ставит перед системой профессионального образования серьезные задачи, обусловленные необходимостью сделать эту систему максимально адаптивной к постоянно изменяющейся ситуации на рынке труда, к возрастанию требований работодателей и к качеству подготовки специалистов в области энергетики.

В условиях активного развития новых наукоемких технологий одним из основных показателей уровня квалификации молодого специалиста выступают способность к быстрой адаптации в новых трудовых условиях.

Дефицит вакансий инженерно-технических специальностей, возросшие требования работодателей к качеству профессиональной подготовки усилили востребованность в квалифицированных специалистах со стажем практической работы на предприятиях энергопромышленного комплекса. Готовность молодых специалистов к трудовой деятельности, их профессиональная самостоятельность и направленность, мотивация к труду формируются в первую очередь в процессе практического обучения на

предприятии в период прохождения производственной практики.

Казанский государственный энергетический университет, сотрудничая с ведущими организациями энергопромышленного сектора РТ, ставит основной задачей максимальное удовлетворение спроса предприятий на целевое распределение выпускников-энергетиков. В данной связи необходимо дальнейшее системное изучение соотношений образовательной подготовки будущих молодых специалистов с запросами предприятий, а так же выявлений ожиданий к качеству подготовки специалиста и поиска новых подходов к решению поставленной задачи.

#### Литература:

1. Богданов В.В. Производственная практика: методические указания для студентов, обучающихся по специальности 15100165 – «Технология машиностроения». – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 22 с.
2. Концепция модернизации Российского образования на период 2010 года, пр. МО РФ от 11.02.02. № 398.
3. Митрофанова И.И. Особенности профессиональной социализации личности студента в системе высшего образования: дис. ... канд. социол. наук. – Хабаровск, 2004. – 174 с.
4. Волощенко И.И. Профессиональная практика как средство социализации студенческой молодежи. – Изд-во: ПИ ЮФУ, Ростов-на-Дону, 2008. – 28 с.
5. Большая советская энциклопедия. – М.: Изд-во «Большая Российская энциклопедия», 1989. – 569 с. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. – М., 1989. – 64 с.
6. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. – М., 1989. – 64 с.
7. Рофе А.И. Экономика труда. – М, 1995. – 30 с.
8. Шабалин Ю.Е. Регионализация содержания образования: сущность и основные тенденции // Современное образование: философско-педагогические и дидактические поиски: Коллективная монография / Селивестрова Е.Н., Шалыгина И.В. и др. – Владимир, ВГПУ, 2002. – С.78-82.

**Manufacturing Practice as a Factor of Professional Adaptation  
of a Young Specialist in the Energy Industry (Based on Complex Sociological Research)**

***R. Khizbullina***  
***The Kazan State Power University***

*The article refers to the modern conditions and role of manufacturing practice in the context of development of educational clusters in energy industries of the Republic of Tatarstan. The author analyzes main factors of training young specialists in modern social and economic environment, and presents the results of empirical research.*

*Key words: manufacturing practice, professional adaptation, young specialist, system of higher education, energy sector.*

