РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ

Реферат по дисциплине:

"Государственная служба:

теория и профессиональная деятельность"

на тему: "Регулирование процессов подготовки работников в рыночной экономике: зарубежный опыт"

Выполнила студентка 2-ого курса

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Группа ГМУ-21

Москва 2001 год.

План:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Введение
 | 3 |
| 1. Система образования и опыт подготовки профессиональных кадров в Японии.
 | 4 |
| * Включение обучения во время работы в механизмы, регулирующие рынок труда внутри пред­приятия.
 | 10 |
| * Цели обучения во время работы (подготовка думающих квалифицированных работников и многопрофильных рабочих).
 | 10 |
| * Предоставление персоналу гибкого графика работы и система равенст­ва работников, занимающих разные должности.
 | 11 |
| * Меры по стимулированию труда.
 | 12 |
| * Поощрение самообразования.
 | 12 |
| * Подготовка инструкторов обучения во время работы.
 | 13 |
| 1. Подготовка и переподготовка кадров в Германии.
 | 20 |
| 1. Вывод.
 | 23 |
| 1. Список литературы
 | 24 |

1.Введение:

 Для успешного функционирования аппарата государственного управления, а в принципе и для всех социальных организаций, необходимо рассмотреть варианты улучшения работы кадрового состава. Потому, что именно от эффективного исполнения своих обязанностей работником, зависит эффективная работа всего предприятия.

Государственные служащие относятся к классу работников, которые должны уметь исполнять различные функции, а следовательно и подготовка этих кадров одна из самых важных проблем российской действительности.

Интересный опыт подготовки работников можно почерпнуть из практики таких стран как Япония и Германия.

2.Система образования и опыт подготовки

профессиональных кадров в Японии

Несколько слов о системе образования в этой стране. Неграмотность в Япо­нии была ликвидирована уже в конце XIX в. Процесс обучения включает 4 этапа:

начальная школа (срок обучения 6 лет для детей от 6 до 12 лет);

низшая средняя школа (срок обучения 3 года для детей от 12 до 15 лет);

высшая средняя школа (срок обучения 3 года для детей от 15 до 18 лет);

колледж или университет (срок обучения обычно 4 года).

Срок обучения, обязательный для всех, — 9 лет.

В высшую среднюю школу поступает около 94% выпускников обязательной школы.

В 499 высших учебных заведениях ежегодно обучается 2 млн. студентов, а в 584 младших колледжах с 2-3 летним сроком обучения — около 500 тыс. сту­дентов.

72,9% вузов являются частными, с высокой платой за обучение. Кстати, в Японии самые дорогие услуги связаны со стоимостью образования и жилья.

Плата за образование ставит рабочих, имеющих детей, в трудное финансовое положение, потому что стипендию получают только около 5% студентов[[1]](#footnote-1).

Японские предприятия не требуют от школ, да и вузов специальной подго­товки. Они сами "доводят" обучение своего работника (бывшего выпускника школы) до уровня, нужного этому предприятию. Таким образом, в Японии об­разовательные функции четко разделены между школьным образованием, обеспечивающим фундаментальное обучение, и внутрифирменным, обеспечи­вающим профессиональное обучение. Такое распределение функций тесно связано с курсом, который проводят предприятия в отношении найма и подго­товки персонала.

Японские предприятия нанимают основной персонал из числа молодежи, только что окончившей учебные заведения, и исходя из далекой перспективы, предпосылкой которой является долгосрочная стабильная занятость, воспиты­вают и готовят из них кадры, необходимые данному предприятию. Общепри­нятой практикой является то, что решение вопроса о предоставлении конкрет­ной работы внутри предприятия происходит уже после принятия на работу в результате определения пригодности и способностей каждого лично. Поэтому предприятия при найме только что окончивших учебные заведения наиболь­шее внимание обращают не столько на то, что в данный момент человек умеет делать или какими специфическими навыками обладает, а на его способность к обучению, на его адаптационные свойства. В данном отношении это принци­пиально отличается от существующей практики найма на работу в Европе и США, где наем производится после того, как в качестве существенного пункта контракта о приеме на работу ясно определяется специализация и содержание будущей работы.

Раньше от школы требовалось, чтобы она выполняла роль учреждения, за­нимающегося "сортировкой" кадров. Вследствие этого население послевоен­ной Японии продемонстрировало столь резкий рост желания получить образо­вание, что данное явление было названо "образовательным взрывом". Имидж школы как учреждения, занимающегося "сортировкой" кадров, сложился бла­годаря школьной реформе начального периода эпохи Мэйдзи.

В 1872 г. был издан акт "О системе школьного образования", объединив­ший два параллельно существовавших при феодализме типа образования: клановые школы для выходцев из военно-дворянского сословия — "ханко" и частные школы для простолюдинов — "тэракоя". Через унификацию этих школ была введена однолинейность как основа образовательной системы. Реформаторское правительство эпохи Мэйдзи считало, что задачам широ­кого привлечения необходимых для модернизации страны кадров из на­родной среды соответствует однолинейная образовательная система. Благо­даря этому перед японцами открылась возможность продвижения на высо­кие посты путем получения высокого уровня образования независимо от происхождения. Таким образом, однолинейная система школьного образо­вания как институт, предназначенный для "сортировки" кадров и содейст­вия повышению социального статуса людей, наряду с обострением конку­ренции по повышению своего образовательного уровня и созданием допол­нительных возможностей для перехода из одного социального слоя в дру­гой сформировала основу сегодняшнего образованного общества. Коротко остановимся на специфике японской системы повышения образовательного уровня.

После второй мировой войны образовательная система, стержнем которой является формула 6-3-3-4[[2]](#footnote-2) стала практически полностью однолинейной и вместе с мерами по демократизации социально-экономических институтов и улучшением материального положения семьи, благодаря значительному эко­номическому росту, явилась сильным толчком к росту образовательного уров­ня японцев.

Количество завершивших обязательное девятилетнее образование и посту­пивших в высшую среднюю школу возросло с 60% в 1960 г. до 80% в 1970 г. и 94% в 1980 г. (после этого оно оставалось приблизительно на том же уровне). Количество же выпускников высшей средней школы, поступивших в вузы или двухгодичные колледжи, за те же периоды составило 10, 24 и 37% соответст­венно и продолжает расти, достигнув в настоящее время 41%.

Число выпускников высшей средней школы, поступающих в вузы, в Япо­нии гораздо выше по сравнению с Англией (32%), Францией (38%), Германией (бывшей Западной Германией) (33%) и вслед за США (45%) занимает второе место в мире. Однако финансовые расходы на высшее образование составляют всего 0,6% валового внутреннего продукта, в то время как в США — 1,2%, Анг­лии — 1,2%, Германии (бывшей Западной Германии) — 1,4%. В Японии расходы на высшее образование в государственных и муниципальных вузах покрыва­ются более чем на 90% за счет государственных и муниципальных средств, но в частных учебных заведениях, где обучается значительно больше студентов, финансовое участие со стороны государственных и муниципальных органов не превышает 15% и нагрузка на семейный бюджет, как уже отмечалось, высо­ка. В японской семье существует тенденция рассматривать образование детей как выгодное капиталовложение или как лучшее наследство детям, что вполне оправдывает высокие расходы на образование из семейного бюджета.

Повышение образовательного уровня населения способствует ускорению научно-технического прогресса, модернизации промышленной структуры в плане обеспечения квалифицированной рабочей силой. Это становится ясным, если рассматривать распределение окончивших учебные заведения по сферам экономики. Среди закончивших высшую среднюю школу 34% идут в техни­ческую и производственную сферу, 26% — в сферу делопроизводства и 16% — в сферу торговли. Среди выпускников двухгодичных колледжей 58% направ­ляются в делопроизводство, 27% — в профессионально-технические отрасли, а среди выпускников университетов и институтов 37% — в профессионально-технические отрасли, 40% — в делопроизводство и 19% — в торговлю.

Высшие средние школы Японии подразделяются на общеобразовательные и профессиональные технические школы. В 1970 г. среди учащихся высших средних школ 13% составляли окончившие технические школы, в 1980 г. — 10%, а с 1990 г. их число еще больше уменьшилось и достигло 8%. Причина этого заключается в том, что желающие поступить в университет хотят учить­ся в общеобразовательных высших средних школах, среди выпускников кото­рых высок процент поступающих на учебу в вузы, а это влечет за собой отток учащихся из профессиональных старших школ (доля поступивших на учебу в университеты составляет 42% среди выпускников общеобразовательных школ и лишь 7% — среди выпускников технических школ).

Законом о школьном образовании в качестве официальных учебных за­ведений определены начальные, низшие средние, высшие средние школы, университеты (включая колледжи). Помимо определенных этим Законом офи­циальных учебных заведений предусмотрены другие школы, в том числе спе­циализированные. В 1975 г. в Закон о школьном образовании были внесены изменения, в соответствии с которыми школы, удовлетворявшие следующим условиям: срок обучения — не менее 1 года, число учебных часов — не менее 800 ч в год, постоянное число учащихся — не менее 40 человек, были преобра­зованы в специализированные школы.

Специализированные школы привлекают учащихся тем, что в них есть возможность получить профессиональную квалификацию и приобрести про­фессиональные навыки для практической работы, хотя это не значит, что, окончив такую школу, можно получить диплом, по статусу соответствующий диплому университета или колледжа. И это при том, что оплата за обучение в специализированных школах почти так же высока, как в частных универси­тетах.

Теперь остановимся на особенностях японской модели внутрифирменного обучения и подготовки персонала.

Обычная форма подготовки и обучения внутри предприятий в Японии включает: обучение во время работы, проводимое на рабочем месте, при котором начальники и более опытные работники во время работы показыва­ют, как надо работать; обучение вне работы, проводимое на фирме и вне ее; и самообразование. На предприятиях современной Японии основными считаются обучения во время работы и самообразование. При этом для разных категорий работни­ков организуются краткосрочные курсы обучения вне работы, дифференциро­ванные по должностям и квалификации, по темам, необходимым для их про­фессионального роста.

Внутрифирменное обучение рассчитано главным образом на руководящий персонал уровня начальников секторов, а также на средний руководящий пер­сонал, новых работников, начальников отделов, ведущий технический персо­нал и т.п.

Крупные предприятия развивают многостороннюю деятельность по обуче­нию и подготовке своих работников, такую, как организация отделов, специа­лизирующихся на обучении и подготовке работников, учреждение центров со­держательной профессиональной подготовки, составление программ система­тического обучения, дифференцированных по должностям (начальники секто­ров, новые работники) и квалификации (техническая работа, коммерческая деятельность), предоставление возможностей для стажировки (обучение вне работы, взаимоподготовка и др.), а также различной информации о методах эффективного проведения обучения во время работы.

В последние годы идет процесс развития частной индустрии образования, которая предоставляет работникам возможность прохождения различных кур­сов подготовки благодаря богатому набору программ профессиональной под­готовки.

Обучение во время работы — метод обучения и подготовки, при котором подчиненный, как уже отмечалось, учится в процессе выполнения работы под руководством началь­ника или более опытного работника. Важную роль в повышении эффектив­ности обучения во время работы в подготовке кадров играют шесть следующих факторов.

***1.Включение обучения во время работы в механизмы,***

***регулирующие рынок труда внутри пред­приятия.***

Включение обучения во время работы в механизм комплектования кадров за счет рабочей силы внутри предприятия усиливает эффективность обучающих функций обучения во время работы. Процесс продвижения по службе, в ходе которого накапливается опыт выпол­нения работ различного вида — от простой к сложной, в еще большей мере повышает значимость обучения во время работы.

***2.Цели обучения во время работы (подготовка думающих***

***квалифицированных работников и многопрофильных рабочих).***

Обучения во время работы обычно воспринимается как один из методов обучения подчиненных рабочим навыкам путем их непосредственного участия в рабочем процессе. Однако на предприятиях Японии обучение во время работы не ограничивается обретением рабочих навыков. Обучение во время работы как обучение новичков рабочим навыкам является лишь на­чальным этапом обучения, а на следующем этапе главное внимание уделяется формированию "умения поставить и решить проблемы" и "активного отно­шения к инициативному решению задач". Поэтому не только от инженерно-технического персонала, "белых воротничков", но и от рабочих, "синих ворот­ничков", требуется не столько делать то, что сказано и как сказано, сколько самостоятельно обнаружить проблематичные моменты в технологическом процессе, придумать более рациональный способ их разрешения и внести со­ответствующее предложение. В связи с этим большое внимание уделяется по­становке задач в кружках полного контроля качества и рацпредложений, а также предоставлению рабочим возможности отказаться от установленной ме­тодики и действовать по своему усмотрению.

Кроме того, для поддержания долгосрочной занятости работников пред­приятию необходимо поддерживать их высокую приспособляемость к измене­ниям, поэтому на многих предприятиях при обучении персонала ставится цель подготовки не специалиста узкого профиля, а универсала широкого спектра деятельности, а также многопрофильного рабочего. Важнейшими средствами достижения этой цели являются профессиональная ротация и перевод с одной работы на другую внутри предприятия.

***3.Предоставление персоналу гибкого графика работы и система***

***равенст­ва работников, занимающих разные должности.***

Особенностью организации труда в Японии является то, что распределе­ние обязанностей между отдельными работниками по своему характеру кар­динально отличается от применяемого в странах Запада. При распределе­нии обязанностей между отдельными работниками в Европе и США они четко определяются на основе анализа различного вида работ, выполняемых на предприятии, и на эти строго определенные отдельные операции назначают­ся подходящие люди. В Японии прижился комплексный метод, когда ответст­венность внутри предприятия разделяется сначала по отделам и секторам, а затем уже в них происходит последующее гибкое распределение обязанностей в соответствии с личными способностями каждого работника и его ростом.

Японская организация труда больше направлена на повышение квалификации персонала.

К тому же в Японии нет строгой границы между инженерно-техническим персоналом и рабочими. В Европе и США четко определяются служебные обя­занности инженера, техника, рабочего и отмечается сопровождающее НТР рез­кое возрастание потребности в техниках, как сведущих в технологии, так и об­ладающих рабочими навыками. В последнее время в Японии резко возросла потребность в кадрах, которые перекрывали бы разрыв между знанием техно­логии и умением ее применять. Однако на японских заводах отсутствует спе­циальность техника. Функции техника распределены между инженерно-техни­ческим персоналом и квалифицированными рабочими. На производственных площадках квалифицированные рабочие берут на себя выполнение техничес­ких функций, которые ранее относились к компетенции инженерно-техничес­кого персонала. Это дает больший эффект с точки зрения управления качест­вом продукции и повышения гибкости производства.

К тому же на японских заводах не существует традиции дискриминацион­ного распределения ролей путем создания классов, при котором рабочие раз­делены на три категории — высококвалифицированные, полуквалифициро­ванные и неквалифицированные, — а привлекательная работа является при­вилегией исключительно высококвалифицированных рабочих. В Японии все рабочие в момент их приема на работу являются "недостаточно квалифициро­ванными" (но не "неквалифицированными"). Как предприятия, так и сами ра­бочие рассчитывают, что они будут повышать и расширять квалификацию пропорционально опыту.

***4*. *Меры по стимулированию труда.***

Открывшиеся в структуре вакансии на более высокие посты, как правило, заполняются нижестоящими работниками. Подобная традиция продвижения внутри предприятия является сильным стимулом побуждения рабочих и слу­жащих к работе, обучению и самообразованию.

5. Поощрение самообразования.

С точки зрения долгосрочной перспективы политика в области управления человеческими ресурсами, при которой акцент делается на подготовку универ­сала и многопрофильных рабочих, предоставление привлекательной работы, а также на деятельность рабочих кружков, полный контроль качества (ПКК), бездефектность (БД) и прочие, стимулирует желание работников к саморазви­тию. В работе малых рабочих кружков особенно заслуживает внимания не только то, что самоподготовке их членов способствует работа методом проб и ошибок с последующим обсуждением с целью внесения рацпредложений, но и то, что благодаря вкладу в развитие организации удовлетворяются как соци­альные потребности каждого работника, так и желание реализовать себя — быть признанным членом коллектива.

Кроме того, внедренные на многих предприятиях системы управления кад­рами, такие, как "управление в зависимости от поставленной задачи", "система квалификации профессиональных способностей", "система самодоклада", пред­полагают самообразование работников. Существует немало предприятий, кото­рые предусматривают в своих "системах управления в зависимости от постав­ленной задачи" или "системе квалификации профессиональных способностей" обязательное получение государственного диплома профессиональной квали­фикации или прохождение заочных курсов, организуемых частными органами профобучения.

Среди государственных дипломов профессиональной квалификации особо следует остановиться на квалификации "мастер". Звание "мастер" (существу­ют мастера высшего, первого, второго и третьего разрядов) присваивается тем, кто сдал государственный квалификационный экзамен, который проводится в соответствии с Законом о профессиональном развитии человеческих ресурсов. В настоящее время государственный экзамен на звание мастера проводится для 133 профессий.

***6. Подготовка инструкторов обучения во время работы.***

На фоне хорошо функционирующей в Японии системы обучения во время работы японские пред­приятия для подготовки управленцев и ключевых квалифицированных рабо­чих не игнорируют расширение системы обучения вне работы (обучение вне работы).

Внутрифирменное обучение только что окончивших школу заключается в проведении систематической подготовки интеллектуальных многопрофиль­ных рабочих на основе установленных государством стандартов. Обученные на основе этой системы управленцы и ключевые квалифицированные рабочие в качестве руководителей обучения во время работы и малых рабочих кружков выполняют роль свя­зующего звена между инженерно-техническим персоналом и рабочими. Клю­чевые квалифицированные рабочие играют большую роль в повышении и передаче технических умений во всей промышленности Японии посредством контроля за выполнением заказов по отношению к дочерним предприятиям, находящимся под контролем головной организации.

В последние годы с учетом научно-технического прогресса и повышения уровня техники управления возрастает необходимость обучения механике, об­служиванию оборудования, управлению качеством продукции, системе "до­ставка точно ко времени", рацпредложениям, охране труда и т.п. на основе Обучение вне работы. В этой связи расширяется краткосрочное централизованное обучение в зависимости от необходимости в определенных, зависящих от занимаемого положения и профессии знаниях и умениях. Многие предприятия давно прак­тикуют управленческую стажировку на основе Обучение вне работы для лидеров групп, выс­шего слоя работников. В связи с затруднениями с проведением Обучения вне работы в рам­ках предприятия средние и малые фирмы могут воспользоваться возможнос­тью для стажировки, предоставляемой им головной компанией, производите­лями оборудования, государственными и общественными учреждениями, работающими в области профессионального обучения, префектурными цент­рами и университетами.

Обычным методом подготовки исследователей и технических специалис­тов является обучения во время работы. По данным журнала "Карьера научно-технических ра­ботников и развитие их способностей" Японского центра производительно­сти для социально-экономического развития (ЯЦПСЭР), опрос исследовате­лей и технических специалистов о том, какую форму развития способностей они считают самой эффективной, дал такие результаты: обучение под ру­ководством начальника и более опытных работников считает эффективным наибольшее число респондентов — 61%; опыт участия в разнообразных или передовых НИОКР — соответственно 52 и 44%, участие в работе научно-исследовательских обществ и публикация научных статей вне предприятия — 42%.

Крупные японские предприятия сразу после найма технических специалис­тов определяют их на производство с целью обучения на срок от 6 месяцев до 1 года, где под руководством начальника цеха они изучают производственные задачи. В процессе обучения специалисты, получая практический опыт и об­щаясь с начальником цеха и рабочими, овладевают секретами производства и знакомятся с его проблемами, а также устанавливают с коллегами нормальные деловые отношения. По окончании обучения эти работники в качестве техни­ческих специалистов переводятся в отделы НИОКР и управления производст­вом и начинают накапливать опыт, участвуя в работе над конкретным проек­том вместе с начальниками и более опытными специалистами. Практикуется подготовка ими статьи по полученной теме под руководством конкретного ру­ководителя.

Сегодня, в эпоху стремительного научно-технического прогресса, сущест­вует опасность быстрого устаревания знаний технических специалистов. Уси­ливается тенденция к интеграции технологий и расширению использования системотехники, и специалисту, замкнутому в узкой области своей специали­зации, все труднее становится заниматься новыми техническими разработка­ми. Вследствие этого усиливается необходимость в том, чтобы специалисты овладевали новыми технологиями и смежными технологиями вне области их непосредственной специализации. У обучения во время работы имеется "потолок", не позволяющий полностью удовлетворить подобного рода потребности в обучении, поэтому организуются различные формы обучения и подготовки Обучения вне работы. Познакомим­ся с хорошо известными примерами обучения, проводимого для подготовки высококлассных специалистов из технических специалистов на заводах фирм "Мицубиси дэнки" и "Хитачи".

Фирма "Мицубиси дэнки" является комплексным изготовителем электро­оборудования широкого ассортимента — от спутников до бытовых электро­приборов. С 1983 г. в ней действует система подготовки под названием "техно­логическая школа", целью которой является подготовка технических специа­листов в области передовых разработок.

Созданию "технологической школы"

способствовали следующие факторы:

1. стремительный научно-технический прогресс (тенденция к электронизации всей фирмы);
2. интеграция техники;
3. изменение производственной структу­ры (главным образом автоматизация заводского оборудования и внедрение гибких производственных систем);
4. изменение структуры предприятия (переход от "зрелых" изделий к перспективным).

Метод подготовки в "технологической школе" заключается в том, что уча­щиеся проходят в течение года учебную программу общей продолжительно­стью 600 ч, собираясь для обучения на одну неделю (6 дней) каждый месяц. Один и тот же курс проводится 2 раза в год, начиная с октября и апреля, обуче­ние по нему проходят 40 человек (2 курса по 20 человек) ежегодно (это состав­ляет примерно 5% технических специалистов, поступивших на фирму за один и тот же период). Подготовка рассчитана на высокообразованных специа­листов, уровень знаний которых может позволить им в ближайшем будущем играть ведущую роль в политике технических разработок. Эти специалисты рекомендуются к обучению директорами заводов из числа технических специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих примерно пятилетний опыт работы. Место обучения — главный центр подготовки фирмы, находящийся в Кобэ.

Курс подготовки включает 12 дисциплин, которые проходят все учащиеся, независимо от области их специализации. Рассматривался также вопрос раз­дельного обучения по областям специализации или по областям работы. Но поскольку практика свидетельствует, что будущим техническим специалистам необходимы практически одинаковые фундаментальные технические знания независимо от областей их специализации и работы, была утверждена единая учебная программа действует для всех учащихся.

Курс подготовки состоит из следующих дисциплин: преобразование энер­гии; управление; механизмы; передача информации; материалы для электро­техники и обработки информации; электроника; большие интегральные схемы; производственные технологии; вычислительная техника; надежность; программотехника; системотехника.

На заводах фирмы "Хитачи" существует следующая система подготовки технических специалистов: со всех ее заводов ежегодно отбираются 80 человек (по 20 человек на каждый из 4 курсов) для обучения, которое длится полтора года. Через каждые две недели учащиеся приезжают в Токио в центр техничес­кой подготовки на два дня. В электромеханическом курсе, например, имеется восемь дисциплин: математический анализ; материаловедение; теплопередача, жидкости и газы; электронная техника; механика механических конструкций; оптика; надежность; теория управления. Общая продолжительность обучения — 414ч. Уровень преподавания соответствует уровню аспирантуры.

В послевоенный период в государственной политике в отношении внут­рифирменного обучения ставились две главные цели: помощь в подготовке квалифицированных рабочих на основе обучения внутри предприятия и повышение квалификации и социального статуса квалифицированных **ра­бочих.**

Рассмотрим политику, которую осуществляло государство для решения этих задач. В 1947 г. в Законе о трудовых стандартах был установлен регла­мент подготовки квалифицированных рабочих. В соответствии с установлен­ными государством стандартами подготовки (раздельные программы практи­ческого и теоретического обучения, срок подготовки — 3 года) было организо­вано систематическое обучение. В 1958 г. в Японии впервые был принят Закон о профессиональном обучении, на основании которого в случае осуществле­ния предпринимателями систематического обучения на основе утвержденных государством стандартов подобное обучение утверждалось в качестве офици­ально сертифицированного, при этом оказывалась поддержка в виде различ­ного рода вспомогательных мер (особенно существенной была поддержка в случае, если владельцы малых и средних предприятий, объединив свои усилия, проводили такую официально сертифицированную подготовку). Кроме того, в данный Закон была включена система государственного экзамена на профес­сиональную квалификацию, о которой говорилось выше, что сыграло боль­шую роль в деле повышения квалификации рабочих и их социального по­ложения.

Число обучающихся в системе официально сертифицированного внутри­фирменного обучения резко росло в 60-е годы и достигло своего пика в 1971 г., составив 93 тыс. человек.

В 1969 г. были внесены поправки в Закон о профессиональном обучении. Обозначился новый курс в его политике. В качестве ключевой цели было опре­делено создание системы непрерывного пожизненного образования, при кото­рой рабочие на соответствующем этапе своей профессиональной карьеры могут получить подходящую по времени и содержанию подготовку. Были сис­тематизированы виды обучения — базисная подготовка, повышение квалифи­кации, переподготовка и т.д.

Для учреждения системы непрерывного пожизненного образования следо­вало укрепить материальную базу. Для этого в 1974 г. за счет дополнительных взносов на страхование занятости был создан специальный фонд для субсиди­рования расходов на обучение. В настоящее время целевые взносы по страхо­ванию занятости, которые работодатели обязаны вносить для субсидирования профессионального развития, а также для поддержки найма на работу лиц по­жилого возраста и т.д., составляют 3,5% фонда заработной платы.

Кроме того, с 1982 г. была приведена в действие система "материального поощрения непрерывного пожизненного образования", которая предусматри­вает необходимость повышения адаптационных свойств лиц среднего и стар­шего возраста, обусловленную старением экономически активного населения и развитием научно-технического прогресса. Согласно этой системе расходы предпринимателей, осуществляющих планомерное профобучение работников среднего и старшего возраста, частично субсидируются.

С 1985 г. владельцы предприятий независимо от установленных государст­вом стандартов профподготовки стали стимулировать проведение разнообраз­ных ее форм в соответствии с потребностями своих организаций. Было зако­нодательно утверждено положение о назначении на предприятиях лиц, ответ­ственных за развитие профессиональных способностей работников и несущих за это ответственность перед собственниками. Для предоставления этим лицам информации о методах эффективной профподготовки и аналогичных сведений началось создание центров услуг в области развития профессиональных спо­собностей, проведение конференций, способствующих обмену опытом.

Подводя итог, еще раз подчеркнем, что в Японии традиционна в большей степени не узкая, а широкая квалификация работников. Сотрудник должен широко смотреть на производство, а японской экономике прежде всего нужна гибкая рабочая сила. В этом принципиальное отличие от учений Форда и Тей­лора, которые в условиях массового производства предлагали делить его на "шесть тысяч операций" и ратовали в этой связи за узкое профобучение по схеме: знания, квалификация для конкретной операции, для конкретной функ­ции — не больше и не меньше. Монотонность и однообразие — причины час­тых увольнений с предприятий, придерживающихся систем Тейлора и Форда в управлении персоналом, несмотря на то, что на них много платят, в том числе за потерю творчества и привлекательности в работе.

С учетом отмеченного выше для России более целесообразна японская формула профобучения и повышения квалификации, обеспечивающая, как отмечалось, гибкость и мобильность рабочей силы.

3. Подготовка и переподготовка кадров в Германии

По Конституции Германии, каждая из земель, входящих в ее состав, сама отвечает за планирование и практическое осуществление народного и высшего образования на своей территории. Права федерального правительства в этом вопросе ограничены принятием основополагающих законов, в том числе по финансированию, участием в общем планировании сферы образования в целях создания единых рамочных условий и обеспечения равноценности высшего образования. Между федеральной властью и властями земель существует стро­гое распределение компетенции в вопросах образования.

В Германии насчитывается более 300 вузов четырех типов: университеты, политехнические институты; художественные академии и консерватории; вузы типа "фах-хох-шуле" и типа "комплексный университет". Почти все вузы госу­дарственные, но есть 62 негосударственных, в которых обучаются в общей сложности 30 тыс. студентов (из них 33 вуза принадлежат церквам и религиоз­ным ассоциациям). Действует система вечернего и заочного образования, в ос­новном это относится к переподготовке кадров. Все государственные вузы в Германии имеют юридический статус корпораций публичного права и одно­временно являются государственными учреждениями, по закону пользуются правом самоуправления (в рамках устава, утверждаемого государством и под контролем министерств). На каждом факультете вуза имеется от 10 до 20 пред­метных направлений.

Профессор в Германии — специалист, самостоятельно выполняющий на­учные исследования, осуществляющий преподавание, прием экзаменов. Про­фессор имеет пожизненный статус чиновника и приглашается на работу не вузом, а по его рекомендации правительством земли. Все профессора обяза­тельно имеют ассистентов.

Для системы высшего образования Германии характерны: самоуправление, тесная связь науки и преподавания, высокая требовательность к качеству обуче­ния и знаний, их практической применимости, хорошее материально-техничес­кое и информационное обеспечение учебных и научных процессов, активные зарубежные связи, комплексность дисциплин и постоянные контакты с круп­ными хозяйственными структурами (корпорациями, концернами и т.д.).

Методика преподавания экономических дисциплин имеет ряд особеннос­тей, представляющих интерес для России:

* четкое обучение по совокупности смежных дисциплин, гарантирующее комплексные знания по специальности;
* "натаскивание" с использованием различных методов, включая группо­вые самостоятельные занятия, позволяющие достичь детальных знаний и уме­ния выполнять отдельные экономические функции;
* завершение промежуточного процесса обучения экзаменами, сдать кото­рые можно, имея подтверждения (в виде отдельных ведомостей, разрешитель­ных листков и т.д.) полученных знаний и навыков по отдельным узловым бло­кам. Преодолеть эти "барьеры" вовремя удается не всем, поэтому сроки обуче­ния (и расходы) увеличиваются;
* по каждому курсу группам студентов (слушателей) предлагается решить большое число задач и оценить конкретные ситуации;
* отработка умения принимать решения в различных ситуациях в течение длительного времени.

Например, основной принцип обучения в Европа-Колледже в Брюгге (Бельгия): "Важно не то, что делают студенты, а то, что они делают вместе". В кол­ледже четыре программы: юридическая, экономическая, политологическая, про­грамма развития человеческого потенциала. Здесь учатся 40 студентов тридца­ти национальностей. Каждый из них имеет высшее образование. Стоимость обучения одного студента — 13 тыс. ЭКЮ. 80% студентов имеют стипендии, установленные правительствами их стран или частными фондами. Лица, полу­чившие образование в этом учебном заведении, как правило, становятся чи­новниками в различных структурах ЕС. Наряду с традиционными формами обучения широко используются и активные. Например, студенты в течение двух месяцев проводят деловую игру "Парламент", "проживая" в ней несколь­ко ролей и имитируя ситуации настоящей парламентской деятельности. Заня­тия проводятся очень интенсивно, ежедневная нагрузка — 8-10 часов, включая время самостоятельной подготовки. Общее время занятий распределено следу­ющим образом: 40% — лекции, 20% — самостоятельная, 40% — практическая, групповая работа.

Познакомимся с опытом подготовки кадров на предприятиях Германии на примере общеизвестной на мировом рынке фирмы BMW. Раз в неделю, в чет­верг, рабочие, специалисты и руководители собираются вместе и проводят тео­ретические занятия по экономике, праву и психологии. Затем коллективно об­суждают, как лучше использовать резервы на своих производствах, рабочих местах, высказывают идеи и предложения по совершенствованию технологий, росту производительности труда, затем приступают к реализации наиболее ин­тересных рацпредложений. Руководство фирмы стимулирует процесс продви­жения идеи до ее практического осуществления. Авторы идеи и непосредствен­ные исполнители имеют фиксированный процент от суммы средств, получен­ных от внедрения новшества.

Опыт подготовки работников в Германии также интересен и полезен для России.

**Вывод:**

 Несомненно в Японии и Германии, за последние десятилетия накоплен очень интересный опыт подготовки высококвалифицированных кадровых сотрудников, как простых работников производственной сферы, так и руководителей, государственных служащих. Его целесообразно использовать в Российской Федерации, конечно, с учетом особенностей обучения в наших учебных заведениях и на государственной службе. Российская действительность свидетельствует о высоком уровне коррупции, о не надлежащем исполнении отдельными государственными служащими своих должностных обязанностей. Все это говорит о том что сегодня государственная служба в России находится на этапе развития. Ведь в нашем законодательстве прозрачно и нечетко закреплены положения о несении государственными служащими ответственности за свою деятельность.

 Внедрение из японской системы образования, форм приема и подбора кадров поможет избежать огромного влияния такого фактора как личная преданность и покровительство в области государственной службы.

 А введение германского опыта проведения частых совещаний между сотрудниками смежных организаций может помочь конструктивно вырабатывать решения и улучшит их исполнение, потому, что они будут приниматься коллегиально, а следовательно будет присутствовать заинтересованность всех участников в осуществлении таких управленческих мероприятий.

 Подводя итог, можно сказать, что государственную службу РФ необходимо еще реформировать, а для достижения более эффективных результатов необходимо внедрять в нашу систему положительные черты подготовки высококвалифицированных кадров государственных служб развитых стран.

 **Список литературы:**

1. Власов В. В. "Япония. Производственная инфраструктура." М.: Наука, 1991 г.
2. Волгин Н. А. "Японский опыт, который стоит изучать и разумно заимствовать." // Человек и труд. 1997 г. № 6
3. Волгин Н.А. "Японский опыт решения экономических и социально-трудовых про­блем." М.: Экономика, 1998.
4. Ламперт Х. "Социальная рыночная экономика Германский путь." М.: Дело, 1993 г.
5. "Общие принципы и направления кадровой политики на Западе" // Труд за рубежом. 1993 г. №4
1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых про­блем. М.: Экономика, 1998. С. 7-8. [↑](#footnote-ref-1)
2. 6 лет — начальная школа, 3 года — низшая средняя школа, 3 года — высшая средняя школа, 4 года — высшая школа (университет и т.д.). Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых про­блем. М.: Экономика, 1998. С. 44-70 [↑](#footnote-ref-2)