

Похвощев В. А.

*Заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук,
профессор, заведующий кафедрой менеджмента,
Институт МИРБИС*

Панов А. И.

*доктор политических наук, профессор,
проректор по работе со странами ближнего зарубежья,
Институт МИРБИС*

Модянова Т. В.

*проректор по кадровой политике,
Институт МИРБИС*

Зарубежные концепции формирования и реализации кадровой политики

***Аннотация.** В главе раскрываются зарубежные концепции формирования и реализации кадровой политики, обобщается международный опыт и проводится сравнительный анализ современных концепций формирования и реализации кадровой политики в сфере образования.*

***Ключевые слова:** государственная кадровая политика, образование, система образования, императив, концепция, кадры, инновация, персонал, модернизация, кадровые процессы.*

Foreign concept development and implementation of personnel policy

***The summary.** The chapter reveals foreign concept development and implementation of personnel policy, summarizes the international experience and a comparative analysis of modern concepts of formation and implementation of personnel policies in education.*

***Keywords:** state personnel policies, education, education, the imperative, the concept, personnel, innovation, staff, upgrading, staffing processes.*

Североамериканская

Кадровая и образовательная политика последние десятилетия были нацелены на обеспечение процветания и развития американской экономики посредством инвестирования в развитие главного экономического ресурса — человеческого капитала. В последние десятилетия и в

форме деклараций, и в форме системных и последовательных мер в сфере образования и профессиональной подготовки государство США демонстрирует, что «инвестиции в человека» являются ключевым фактором обеспечения конкурентных преимуществ США в мировой экономике¹. «Независимо от соотношения в экономике, например, государственного и рыночного начал, сфера образования, сфера подготовки и повышения квалификационного уровня рабочей силы имели и будут иметь критически важное значение при всех режимах функционирования системы социально-экономических отношений»².

Особый статус система подготовки кадров получила за счет проводимой в США многие десятилетия последовательной кадровой политики, которая не только в некоторых аспектах, но даже по целым направлениям совпадала с политикой в сфере образования. Базис современной американской системы кадровой политики был оформлен в середине 60-х годов принятием «Закона о развитии и подготовке рабочей силы» (1962 года) и «Закона об экономических возможностях» (1964 года). В шестидесятые годы государством была разработана и начала осуществляться программа по созданию рабочих мест в особо социально значимых сферах: государственном здравоохранении, системе социальной помощи, сфере государственных услуг. В число приоритетных для «подпитки кадрами» сфер было отнесено и образование³.

В 1982 году был принят Закон США «О партнерстве в сфере подготовки кадров», заложивший базу для формирования системы социального партнерства государства и частного сектора бизнеса в сфере подготовки кадров. Содержание закона отразило тенденцию резкой либерализации кадровой политики государства: в результате вступления в силу его норм, управление государственными программами профессионального образования было децентрализовано. Создание государством рабочих мест в социально значимых сферах было признано неэффективным — соответствующая программа была закрыта⁴.

В 1998 году в США был принят «Закон об инвестициях в рабочую силу», ставший нормативной основой серьезнейшей реформы в сфере

¹ Альтбах Филип Г. Знание и образование как международный товар: крушение идеи общественного блага // *Alma mater*. 2002. № 7. С. 40–44, С. 41.

² См.: Ступян В. США: сфера труда на пороге XXI века // *Человек и труд*. 2000. №12. С. 39–42.

³ Быкова М. Мифы и реальность американского образования // *Отечественные записки*. 2002. № 1. С. 131–144, С. 136.

⁴ Там же, С. 138.

кадровой политики, тесным образом связанной также с управлением образованием ⁵. Реформы были рассчитаны на осуществление в семи основных направлениях:

- интеграция различных программ с целью предоставления более качественных услуг и повышения их эффективности гражданам и организациям. Из федерального бюджета штатам выделялись соответствующие средства на открытие центров, оказывающих услуги по профессиональной подготовке, трудоустройству, тестированию и консультациям. Такие центры, появившиеся во всех штатах, стали эффективным инструментом осуществления «государственной заботы о кадрах».
- обеспечение детальной информацией всех желающих о государственных программах и возможностях профессиональной подготовки, оценка эффективности этих программ;
- распространение основных услуг по профессиональной подготовке и трудоустройству всем категориям потенциальных получателей;
- децентрализация («разгосударствление») политики, при усилении ответственности и отчетности штатов и местных органов власти за эффективность использования средств федерального бюджета;
- развитие социального партнерства и стимулирование социальной ответственности бизнеса и местных гражданских сообществ, организация деятельности на местах советов по инвестициям в рабочую силу;
- либерализация политики, обеспечение гибкости в принятии решений по вопросам профессионального образования и трудоустройства на местном уровне;
- интенсификация программ профессиональной подготовки, переквалификации и ориентации молодежи ⁶.

В последние годы оптимизация кадровой политики США осуществляется посредством реализации ряда федеральных программ, наиболее масштабными и эффективными из которых являются: Президентская Инициатива профессиональной подготовки для быстрорастущих секторов экономики; Инициатива трудовых инноваций в региональ-

⁵ Why America Needs an Educated and Prepared Workforce? Wash., 2007.

⁶ См.: Ступян В. Б. Образование — ключевой фактор социально-экономического развития США в XXI веке //Проблемы развития человеческого потенциала в деятельности Совета Федерации (наука, образование, культура) /Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. № 9 (140). 2001. С. 66–84, С. 71–72.

ном экономическом развитии; Программа грантов на профессиональное обучение в общественных колледжах⁷.

Президентская Инициатива профессиональной подготовки для быстрорастущих секторов экономики была принята в связи с необходимостью переориентировать подготовку кадров на спрос рабочей силы, исходящий из наиболее быстрорастущих секторов экономики. Она должна способствовать формированию всей государственной системы подготовки кадров, базирующейся на силе трех китов: занятости, образования, экономического развития (Employment, Education, Economic development). Согласно внутренней логике Инициативы, инвестиции, осуществляемые государством и самими гражданами в профессиональную подготовку, должны принести двойные дивиденды. С одной стороны, в виде заработной платы будущих специалистов, с другой стороны, в виде роста доходности и развития соответствующих секторов экономики и мощи американской экономики в целом. В реализации программы оказались заинтересованы и работники, и предприятия, и отрасли, и государство в целом. Как любые вложения, инвестиции в рабочую силу должны быть настолько гибкими, чтобы профессиональная подготовка была адекватным ответом на вызовы глобализации, экономических кризисов, демографических тенденций, технических инноваций⁸.

Реализация Инициативы была возложена на Управление занятости и профессионального обучения Министерства труда, чья деятельность должна быть ориентирована на решение следующих задач:

- осуществление целевых инвестиций в развитие трудовых ресурсов;
- поддержка государственно-частного партнерства для формирования у работников трудовых навыков, востребованных современным производством;
- организация взаимодействия учебных заведений с бизнесом и общественными службами занятости;
- расширение возможностей предпринимателей использовать систему ученичества;
- предоставление работникам благоприятных условий карьеры в быстро развивающихся отраслях⁹.

⁷ Быкова М. Мифы и реальность американского образования / М. Быкова // Отечественные записки. 2002. № 1. С. 131–144, С. 138.

⁸ См.: Лебедева Л.Ф. Новые подходы к образованию в США // <http://www.perspektivy.info/oykumena> – 16/10/2008; Быкова М. Мифы и реальность американского образования / М. Быкова // Отечественные записки. 2002. № 1. С. 131–144, С. 142.

⁹ The President's High Growth Job Training Initiative. About the Initiative. Department of Labor. March 2008. По: Лебедева Л. Ф. Новые подходы к образованию в США // <http://www.perspektivy.info/oykumena> – 16/10/2008

В своей деятельности по реализации Инициативы Управление должно «продемонстрировать, как общественная система подготовки кадров может выступить в качестве катализатора сотрудничества предпринимателей, деловых ассоциаций, работников, педагогов, колледжей и организаций экономического развития»¹⁰.

Уровень образования и профессиональной квалификации для американцев были и остаются ценностями и в экономической, и в социокультурной парадигме. Вместе с тем, социокультурная привлекательность образования в США вторична по отношению к его экономической статусности¹¹. В США уровень и качество образования является фактором прямого влияния на уровень востребованности специалиста на рынке труда, от образования также напрямую зависит размер его оплаты. «По данным американской статистики, уровень безработицы среди лиц с дипломами колледжей и университетов в середине текущего десятилетия был почти в три раза ниже, чем среди лиц с начальным или неполным средним образованием, а трудовые доходы — более чем в три раза выше»¹².

Финансовая поддержка системы образования является для США фактором эффективности кадровой политики. Деятельность государственных институтов иллюстрирует положение, что «образование является ключом будущего процветания нации»¹³. Осознание приоритетного значения образования для общественного развития выражается в стремлении американского государства совершенствовать систему образования с тем, чтобы она могла и в дальнейшем эффективно реагировать на экономические, демографические, глобализационные и другие вызовы.

Одним из ключевых приоритетов совершенствования системы образования в США является оптимизация политики в сфере подготовки, привлечения и подбора педагогических кадров. Его реализация осуществляется по следующим основным направлениям:

1. Подготовка научных работников и научно-вспомогательного персонала кадрового корпуса системы образования как приоритетное

¹⁰ Advanced Manufacturing Industry. Addressing the Workforce Challenges of America's Advanced Manufacturing Workforce. W., 2007.

¹¹ The President's High Growth Job Training Initiative. About the Initiative. Department of Labor. March 2008. По: Лебедева Л.Ф. Новые подходы к образованию в США // <http://www.perspektivy.info/oykumena> — 16/10/2008

¹² Digest of Education Statistics. W., March 2008. National Center for Education Statistics. U.S. Department of Education. — По: Лебедева Л.Ф. Новые подходы к образованию в США // <http://www.perspektivy.info/oykumena> — 16/10/2008

¹³ Economic Report of the President. Wash., 1997, P. 211.

направление кадровой политики в связи с ростом наукоемкости экономики.

2. Повышение профессиональной квалификации педагогов и работников образования в сфере использования информационной и компьютерной техники и технологий. Во всех штатах реализуются соответствующие программы. Так, только в 1999 г. Конгресс ассигновал на компьютерную подготовку преподавателей 75 млн. долл.

3. Увеличение кадрового корпуса образования (более чем на 100 тыс. учителей) для обеспечения роста качества среднего образования за счет сокращения количества школьников в классе до 18 учеников. Государственные ассигнования на соответствующие программы составляли 1,3 млрд. долл.¹⁴.

4. Общее повышение квалификации учителей. На программы повышения квалификации государством было выделено более 100 млн. долл.¹⁵.

5. Подготовка учителей для обучения школьников на двух языках (прежде всего, английском и испанском).

6. Повышение профессиональной квалификации педагогов для работы в рамках летних образовательных программ для школьников и студентов.

7. Привлечение в университеты высококвалифицированных кадров из-за рубежа для преподавания научно-технических дисциплин.

8. Специализация учителей на преподаваемых ими предметах.

9. Использование «облегченных» программ лицензирования в штатах, испытывающих сложности в привлечении педагогических кадров¹⁶.

Реализация всех этих мер кадровой политики в сфере образования и приоритетность развития образования для всей социально-экономической политики США позволило американской системе образования сохранять передовые позиции в мире в сфере подготовки кадров.

Европейская кадровая политика в образовательной сфере. В начале XIX века сложилась ситуация, при которой кадровая политика европейских стран оказывались менее эффективными, чем кадровая политика США. «Достижения образования и науки европейских стран, их

¹⁴ Economic Report of the President. Wash., 1997, PP. 32, 187, 193.

¹⁵ Там же.

¹⁶ Ступян В.Б. Образование — ключевой фактор социально-экономического развития США в XXI веке// Проблемы развития человеческого потенциала в деятельности Совета Федерации (наука, образование, культура) /Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ, № 9 (140). 2001.

огромный вклад в развитие общечеловеческого прогресса бесспорны, но в условиях глобальной конкуренции преимущество в этих сферах не всегда на их стороне»¹⁷. Отставание европейских стран от США определялось рядом обстоятельств, к числу которых относились следующие:

- В среднем в странах ЕС затраты на одного студента (с учетом как государственных затрат, так и частных пожертвований и инвестиций) в 2001 году были в два раза ниже, чем в США (\$8,6 тыс. и \$19,2 тыс. соответственно).
- В Европейских странах число молодежи со средним образованием колеблется в пределах 70–75%, в то время как в США этот показатель сегодня составляет более 90%.
- В США первичная профессиональная подготовка осуществляется в старших классах средней школы, поэтому выпускники американских школ оказываются более подготовленными к профессиональной деятельности и осведомленными об особенностях рынка труда и его требований, чем выпускники европейских школ.
- В США сложилась реально функционирующая система непрерывного образования как образования в течение всей жизни. В настоящее время более 50% американцев в возрасте от 25 до 64 лет имеют возможность продолжать обучение, повышать квалификацию или получать новую специальность. В Европейских странах же эта цифра не превышает 40%.
- В США научные исследования интегрированы в образование. Страны ЕС ежегодно выделяют на проведение исследований и разработок 1,9% своего ВВП, в то время как США – 2,7%.
- В США высока мобильность кадров: из науки в образование и из образования в науку. В результате подобной мобильности результативность как научных исследований, так и образования в США заметно выше. В Европе же взаимосвязь образования и исследовательской деятельности относительно слаба.
- Существующая политика финансирования европейских университетов и уровень заработной платы работников высшего образования и науки не способствует привлечению высококвалифицированных кадров. В результате сокращается приток молодых специалистов на вузовские кафедры и в лаборатории.
- Централизованное управление системами образования европейских стран не столь эффективно, как американская либеральная

¹⁷ Лукичев Г. США и Европейский Союз: конкуренция в образовании и исследованиях // В мире науки. 2003. № 10.

система, основанная на взаимодействии государства, властей штатов, местных властей, сообщества граждан и бизнеса. Американская система образования и профессиональной подготовки была подвергнута реформированию в направлении либерализации, в результате чего в настоящее время она более адекватно и гибко реагирует на запросы рынков труда¹⁸.

Все эти обстоятельства стали причиной того, что европейское общество вынуждено было признать конкурентные преимущества американской кадровой политики.

Спрос на высококвалифицированную рабочую силу в Европейском союзе не ниже, чем в США. Кроме того, в Европе, как и в США, занятость и уровень оплаты труда напрямую зависят от уровня образования и профессиональной подготовки работников. В условиях конкуренции между Европейской и Американской экономикой, правительства европейских государств озабочены формированием новой кадровой политики, с учетом положительного опыта и просчетов кадровой политики США. На Лиссабонском совещании в марте 2000 г. главы государств и правительств стран Европейского союза провозгласили амбициозные цели: превращение Европы в регион «с наиболее конкурентоспособной и динамично развивающейся экономикой, основанной на знаниях, с - возрастающей занятостью, улучшающимся качеством жизни и расширяющимися социальными возможностями»¹⁹. На саммите в Барселоне в марте 2002 г. руководители стран Европейского союза сделали существенное добавление к ранее поставленным целям: «Европейская система образования и подготовки кадров должна стать эталоном мирового качества»²⁰.

Достижение поставленной цели осуществляется в ведущих европейских странах посредством интенсивной перестройки экономических, социальных, организационных основ кадровой и образовательной политики с учетом приоритетов и целей, избранных на долгосрочную перспективу. Главными направлениями перестройки стали:

- *Децентрализация управления образованием и подготовкой кадров и развитие принципа автономности учебных заведений и центров подготовки кадров*

¹⁸ Лукичев Г. США и Европейский Союз: конкуренция в образовании и исследованиях // В мире науки. 2003. № 10. С. 16.

¹⁹ The role of the universities in the Europe of knowledge. Commission of the European Communities. Brussels, 05.02.2003. — По: Лукичев Г. США и Европейский Союз: конкуренция в образовании и исследованиях // В мире науки. 2003. № 10. С. 17

²⁰ Там же.

В логике нового подхода к кадровой политике, государственное управление воспроизводством и распределением кадров должно переместиться из сферы производства услуг по профессиональной подготовке и трудоустройству в сферу защиты интересов специалистов (как получающих профессиональную подготовку, так и имеющих специальность и функционирующих как кадры определенной отрасли).

Управление кадровой подготовкой переориентируется в западно-европейских странах на решение следующих задач:

- организация равного и широкого доступа населения к профориентации, профессиональной подготовке и трудоустройству;
- повышение качества профессиональной подготовки и его релевантности, а также соответствие экономическим и социальным запросам;
- обеспечение специалистов разных отраслей равными социальными гарантиями; в частности, европейские государства ориентированы на то, чтобы уровень заработной платы учителей и преподавателей государственных школ и вузов был не ниже заработной платы служащих частных учебных заведений;
- повышения эффективности, производительности всех направлений кадровой политики.

В сфере образовательной политики такие государства, как Швейцария, Германия, на сегодняшний день во главу угла ставят проблему *сочетания децентрализации и демократизации развития* национальных систем образования. Федеративное устройство этих государств предопределяет децентрализацию образования и кадровой политики, однако учебные заведения, центры подготовки кадров и т.д. не пользуются в этих странах широкой автономией. Слабо развитым является и общественный контроль их деятельности. Так, в Германии, несмотря на формальную юридическую самостоятельность высших учебных заведений и наличие у них права на самоуправление, вузы зависят от правительства в решении ряда ключевых вопросов управления, в том числе, в области кадров, таких как: организация учебного процесса, реорганизация отделений подготовки и научных учреждений, назначение преподавателя на должность профессора.

Во Франции в 80-е годы прошлого века централизованные органы управления образованием продемонстрировали свою неспособность адекватно и быстро реагировать на запросы рынка и меняющиеся требования общества к кадровой политике. Система была реформирована. До начала реформы органы управления образованием осуществляли централизованное планирование, организацию и контроль деятельно-

сти вузов. В ходе реформы, была сформирована система контрактных отношений между государством и образовательными учреждениями в целях придания управлению адресности и большей эффективности. «Первые контракты, подписанные в 1991 г., базировались на стратегических планах развития университетов (*projet d'établissement*), в которых каждое учебное заведение формулировало свою стратегию развития, включая оценку учебных программ и необходимых для их реализации ресурсов, технического оснащения, новых кадров или переподготовки старых. Переговоры по поводу заключения контрактов позволяли также определить содержание новых университетских курсов, пройдя которые выпускники получали дипломы, признаваемые государством»²¹.

- *Модернизация финансирования образования, подготовки кадров и повышения профессиональной квалификации*

При всей несхожести кадровых политик и систем образования разных стран, их эффективность в одинаковой степени определяется достаточностью *финансирования*. В частности, образовательная система функционирует нормально и эффективно при условии, если на ее финансирование выделяется не менее 5–7% ВВП. Только в этом случае воспроизводство кадрового потенциала осуществляется в необходимые сроки и в необходимом количестве, а заработная плата педагогических кадров не опускается ниже уровня среднего по стране.

В настоящее время сложно оценить эффективность инвестиций в образование с точки зрения его качества. Иными словами, сложно (если вообще возможно) доказать наличие прямой зависимости между уровнем затрат на подготовку кадров и качеством самих кадров. Вместе с тем, такие факторы, как соотношение числа преподавателей и числа учеников, квалификация преподавателей, уровень заработной платы педагогических кадров, обеспечение школы учебными материалами и оборудованием, — являются факторами прямого влияния на качество образования. Таким образом, достаточность финансирования является фактором прямого влияния на эффективность образовательной политики и политики подготовки кадров. В свою очередь, «дешевое» образование во всех странах было признано неэффективным. Это обусловило необходимость для большинства стран модернизировать системы финансирования образования.

Реформы были проведены в большинстве европейских стран, независимо от их социально-экономического положения и национальных

²¹ Краснова Г. А. Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы. М.: Изд-во РУДН. 2002. С. 64.

организационно-педагогических особенностей. Общее содержание реформ сводилось к перекалыванию значительной части расходов на образование и подготовку кадров с государства на население, бизнес, местные власти и общественные организации. Необходимость таких реформ, обосновывалась следующими причинами:

- увеличение спроса населения на высшее образование и программы по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;
- значительное увеличение затрат на каждого студента в высшей школе в связи с традиционным сопротивлением учебных заведений введению новых информационных и образовательных технологий, которые увеличили бы продуктивность путем замещения капитала трудом или сокращения функционирующих низкоприоритетных затратных программ;
- ограниченность государственных средств ²².

Кроме того, введение платы за обучение стало рассматриваться как фактор, усиливающий мотивацию студентов в получении качественного образования. В результате, в ряде западноевропейских стран, в которых доступ к высшему образованию для населения был бесплатным, доступ к образовательным услугам стал предоставляться на платной основе.

В результате реформирования систем финансирования образования в большинстве европейских стран, к концу 90-х гг. бесплатным высшее образование продолжало оставаться только в Германии, Австрии, Дании, Финляндии, Греции, Норвегии и Швеции ²³.

В других странах «побочным эффектом» реформ финансирования в сфере образования и подготовки кадров стала возникшая проблема доступности образования и профессиональной переподготовки для социальных групп с низкими доходами, например, для мигрантов, которые должны являться одним из источников пополнения кадрового потенциала Европы. При решении этой проблемы большинство стран, продолжая оставаться на консервативных позициях, используют опыт США, который состоит, с одной стороны, в предоставлении всем категориям населения широкого доступа к образовательным кредитам, с другой стороны, в реализации различных программ льготного кредитования и правительственных грантов и стипендий.

²² Краснова Г.А. Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы. М.: Изд-во РУДН. 2002. С. 68.

²³ Там же, С. 64.

- *Обеспечение населению доступа к профессиональному и личностному росту в парадигме непрерывного образования*

Согласно определению Р. Даве, «непрерывное образование — это процесс личного, социального и профессионального развития индивида на протяжении его жизни, осуществляемый в целях совершенствования качества жизни. Это всеобъемлющая и объединяющая идея, включающая формальное, внеформальное и неформальное обучение»²⁴. Непрерывное образование в его понимании как «Life-Long Learning» (LLL — образование на протяжении всей жизни) предполагает любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе, с целью совершенствования знаний, умений и навыков (компетенций) в условиях информатизации общества, глобализации мировых процессов и стремительного научно-технического прогресса²⁵.

Life-Long Learning, став основой образовательной политики США, с недавних пор является императивом образовательной политики и политики в области кадров для европейских стран. Объясняется эта тенденция тем, что в этих странах было на уровне государственного управления отрефлексирована следующая объективная тенденция: в 70–80-е годы прошлого века произошли изменения, в результате которых изменились и требования к системе подготовки кадров. А именно, произошел переход от массового производства эпохи «фордизма», требующей от работника узкой профессиональной специализации, к экономике постфордизма, требующей «универсальной гибкости»²⁶. Эта «универсальность» проявляется в:

- гибкости наемного труда — ротации рабочих мест, разнообразии рабочих операций, высокой адаптивности, разнообразии трудовых навыков, «постоянном обучении», периодической смене места работы на основе временных контрактов и т.п.;
- гибкости производства, которая достигается посредством внедрения и использования информационных системы «точно вовремя», аутсорсинга (передача выполнения некоторых операций по субконтракту) и т.д.;

²⁴ Dave R.N. Foundation of Lifelong Education: Some Methodological Aspects. Hamburg. 1976. P. 34. Цит. по: Стуканов А.П. Андрагогические принципы в непрерывном образовании взрослых. Проблемы и перспективы // Синергетика образования. Вып. 12.

²⁵ Проект Концепции непрерывного образования в Российской Федерации на 2004–2010 годы.

²⁶ Piore, Michael and Sabel, Charles (1984), The Second Industrial Divide. New York: Basic Books.

- гибкости потребления — отказе от потребления недифференцированной массовой продукции и переходе к индивидуализированным товарам и услугам (костомизация производства)²⁷.

За время формирования и применения концепции LLL, были разработаны *базовые принципы организации непрерывного образования*:

- «получение новых базовых знаний, умений и навыков всеми членами общества» — обеспечение всеобщего доступа к получению и обновлению знаний, необходимых для социальной адаптации личности, в течение всей жизни человека;
- «увеличение инвестиций в человеческие ресурсы» — поиск и включение новых механизмов финансирования, расширение спектра источников финансирования, консолидация ресурсного обеспечения;
- «развитие инновационных методик преподавания» — изменение принятых методов обучения, их адаптация к современным условиям, создание нового преподавательского корпуса;
- «формирование новой системы оценки полученного знания» — развитие системы оценки и аккредитации результатов любой формы образования, приемлемой как для граждан и работодателей, так и для государственной квалификационной системы;
- «развитие наставничества и центров образовательного консалтинга» — создание механизмов информационного сопровождения системы непрерывного образования, ориентированных на удовлетворение потребностей любого члена общества;
- «приближение образования к дому» — широкое использование информационных образовательных технологий, развитие систем дистанционного обучения²⁸.

Концепция непрерывного образования становится не только новым хребтом образовательных политик государств, но и основой кадровой политики фирм и корпораций. Среди важных тенденций в формировании кадровой политики корпораций и приоритетов развития персонала организации специалисты выделяют следующие:

²⁷ Материалы отчета по проекту Национального фонда подготовки кадров «Привлечению работодателей к участию в развитии системы непрерывного профессионального образования (создание институтов взаимодействия работодателей и системы непрерывного профессионального образования)», выполненного Академией народного хозяйства при Правительстве РФ.

²⁸ Далабаев Ж.К. Образование для всех на протяжении всей жизни — современный приоритет времени //Педагогический полилог. 2006. № 5—6. С. 20.

- повышение гибкости системы управления человеческими ресурсами и ее ориентация на стратегические результаты деятельности фирмы;
- движение от периодического повышения квалификации персонала к целостному и постоянному обучению и накоплению человеческого капитала как важнейшего фактора достижения конкурентных преимуществ;
- смещение акцента от индивидуального обучения к «обучающим организациям»;
- переход от стандартных программ обучения к гибким, проблемно-ориентированным программам развития;
- аккумулярование социального капитала организации посредством развития командных форм работы и внедрения партисипативной организационной культуры ²⁹.

Стандартизация образования и подготовки кадров, императивные требования европейского и международного рынка труда привели к необходимости пересмотра обязательных требований к содержанию подготовки специалистов для разных отраслей. Стандартизация — разработка государственных требований к базовому содержанию образования, обязательному для всех учащихся, стала одним из приоритетов образовательных политик стран Европы.

Отсутствие единых государственных требований к содержанию и качеству образования и подготовки кадров в США является едва ли не самым уязвимым местом американской системы. Это обстоятельство, а также ряд других, уже названных, стало обоснованием необходимости реформирования европейских систем подготовки кадров в направлении их стандартизации. Вместе с тем, к реализации императива стандартизации в различных странах подходят по-разному, в зависимости от специфики (организационной и содержательной) национальной системы образования и подготовки кадров. Например, в содержании образования в Великобритании традиционно сильны позиции философии и педагогики прагматизма, и образование имеет более утилитарный характер. Во Франции и Италии оно, по определению западных специалистов, является более фундаментальным, академическим, «энциклопедическим» ³⁰.

²⁹ Аврамова Е. М., Гурков И. Б., Клячко Т. Л., Краснова Г. А., Левинсон А. Г., Михайлюк М. В., Полушкина Е. А., Стучевская О. И. Требования работодателей к системе профессионального образования. М.: РУДН, 2006. С. 21–22.

³⁰ Краснова Г.А. Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы. М.: Изд-во РУДН. 2002. С. 74.

Краткий анализ японской государственной политики в образовании нужно предварить положением о том, что в Японии поставлена задача перехода ко всеобщему высшему образованию, которое является одним из приоритетов и условием динамичного развития общества.

Современная система образования в Японии опирается на Основной закон об образовании, согласно которому обязательное образование стало девятилетним, и Закон о школьном образовании, принятые ещё в 1947 г. Консервативность основных положений дополняется поправками, дополнениями и изменениями согласно требованиям времени.

Но первый закон об образовании издало ещё правительство Мэйдзи в 1872 г., годом ранее создав Министерство Просвещения. В законе говорилось, что образование должно обеспечивать успешное продвижение человека по социальной лестнице, прививать патриотические чувства, обучать практическим наукам.

В конце 80-х — начале 90-х годов в японском обществе появилась неудовлетворённость уровнем и качеством образования. Старая система не успевала отвечать на вызовы времени. Созданный по рекомендации Государственного комитета по реформе образования Совет по университетам (1987 г.) детально проработал все аспекты возникшей проблемы с учётом задач стоящих перед государством, интересов современной молодёжи, новыми подходами к методам и формам обучения, глобализацией. Появилась «острая потребность в творческой личности».

В 1988 г. было создано специальное бюро занимающееся проблемами непрерывного образования, реорганизован Национальный институт, занимающийся этими же вопросами. Началась третья радикальная реформа образования, которая выделила такие понятия как: «индивидуализация», «развитие способностей», «разнообразие», «непрерывное образование». Усиленно изучается опыт других стран в реформе образования. Так, например, Хоккайдский государственный университет специализируется на изучении российского образования.

В связи с этим система подготовки кадров реформируется, чтобы решить две задачи — сформировать квалифицированные трудовые ресурсы, отвечающие современному уровню научно-технического прогресса и обеспечить науку творческими кадрами. Особое внимание уделяется воспитанию у человека потребности в непрерывном обучении, для чего особо нацеливаются усилия на раскрытие индивидуальных способностей личности, от которой во многом будет зависеть развитие общества в XXI веке ³¹.

³¹ Образование в Японии. www.paneuro.ru/main/ext/educ/7.html 2005.

Япония сделала огромный рывок вперёд в эпоху индустриализации, подчинив человека производству. Индивидуальность не поощрялась и не развивалась, но коллективизм в различных формах помог этому обществу не только выжить, но и добиться феноменальных успехов. В постиндустриальную, информационную эпоху, выросла роль личности как индивидуальности, в противовес уже глобальному процессу превращения человека в винтик производства не только в рамках одного государства, а в целом единого глобального государства. Глобализация идёт в тупик, без генетически одарённых личностей, а образование даёт возможность этим алмазам превратиться в бриллианты.

Особенностью японской системы высшего образования является примат общего образования. Он даёт возможность японским промышленникам выбора и обеспечения себя такими кадрами, которые могут быстро адаптироваться к конкретным технологиям и вести активный поиск методов повышения экономической эффективности. Это стало возможным при наличии мощной системы подготовки кадров самих фирмах. Предпринимателям не важны сразу конкретные знания выпускника вуза, ему интереснее его умения работать в группе, сохранять традиции гармонии и единства, стремление к новому в профессии, личное самосовершенствование.

Японию называют великой образованной державой, в тоже время собственно высшее образование зарубежные эксперты ценят не высоко. В чём здесь противоречие? В том, что здесь явно просматривается действие закона перехода количества в качество. Для современного любого производства нужно большое количество высокообразованных людей для подготовки тоже большого количества высокопрофессиональных специалистов. И уже из них выходят национальные лидеры всех сфер общественной жизни и производства. Это творческие, ищущие и оригинально мыслящие специалисты. Вертикальная система отбора демонстрирует свои великолепные результаты.

В Японии на сегодня насчитывается более 1207 высших учебных заведений, первый же госуниверситет был создан в 1877 г. в Токио. Из всех вузов более половины частные, и они охватывали почти всё население страны, проводя послевузовское образование. Руководство осуществляет Министерство просвещения, оно определяет принципиальные направления образования. Финансирование осуществляется государством и местными органами самоуправления.

Частные учебные заведения, главным источником существования которых является плата за обучение студентами, также субсидируются и государством в соответствии с Законом о содействии частным шко-

лам, средства тратятся главным образом на оборудование учебных аудиторий и проведение научно-исследовательских работ.

Японская вузовская система в своём развитии прошла несколько периодов: 1. Период основания (1868–1885). Были заложены основы современного образования. 2. Период консолидации (1886–1916). Складывалась образовательная система (законы, структура). 3. Период экспансии (1917–1936). Образовательная система базировалась на рекомендациях Чрезвычайного Совета по Образованию (1917–1919). 4. Военный период (1937–1945). Пик милитаристского образования. 5. Современный период (1945 – наши дни). Начало положили высшие школы для детей аристократов. После 1877 г. стал развиваться Токийский университет, начав с факультетов: естественнонаучного, юридического, литературного и медицинского, затем открываются университеты в Киото (1895), в Сэндае (1907), в Фукуока (1910), на острове Хоккайдо (в г. Саппоро) и т.д. Для приведения в порядок этой системы вузов, в 1918 г. издаётся положение о высшем образовании. К концу 1945 г. в Японии уже работали в системе высшего образования 48 университетов, 309 колледжей и 79 педагогических институтов. С 1949 года все вузы переходят к единообразной системе подготовки кадров.

Сегодня это четыре вида вузов:

- университеты полного цикла (4 года);
- университеты ускоренного цикла (2 года);
- профессиональные колледжи (3 года);
- технические институты (5 лет).

Каждый из них находится в состоянии реформирования и модернизации.

Расширяется самостоятельность университетов в вопросах административного управления и финансирования. Больше внимания к реформе подготовки кадров стал уделять большой бизнес. Для работы в университетах стали привлекать работников крупных фирм, а в фирмы учёных из НИИ. Крупные компании получили право на создание своих кафедр в университетах. Цель – получение молодого специалиста по конкретной профессии с высоким интеллектуальным потенциалом, в процессе соединения общего и специализированного обучения³².

Усилилась аспирантура, к которой стали предъявлять более жёсткие требования, касающиеся организации занятий и содержания исследований. Обучение в магистратуре – 2 года, в докторантуре 5 лет.

³² Дронишинец Н. П. Проблемы управления системой высшего образования в Японии (продолжение) Университетское управление. 2002. № 2(21). С. 81–87.

Существует институт «студента-исследователя». Ранее фундаментальная наука практически в Японии отсутствовала. Повышая роль преподавателя в системе не только обучения, но и управления вузом японцы используют опыт Гонконга, где сильна вертикальная (авторитарная) модель принятия решения администрацией, тем не менее, сильно поддерживается профессурой.

Несмотря на критику качества знаний получаемых в вузе само стремление учиться очень высоко. Существует целая система дополнительной подготовки к поступлению в вуз, а затем дополнительного практически параллельного обучения.

Подготовкой к поступлению в вуз занимается школа получившая название «дзюку», в переводе — «школа мастерства». В России это фактическое репетиторство. Причём родители очень серьёзно относятся именно к этой школе, так как она готовит ребёнка к поступлению в конкретный вуз. Услуга эта платная, и годовой доход этих школ составляет более триллиона иен в год.

В процессе подготовки в вуз идёт прямая зубрёжка учебного материала, собственные интерпретации событий, фактов, явлений не приветствуются. Но цитирование наизусть великих учёных значительно увеличит шансы на поступление.

Поступив в университет, японские юноши и девушки, разделяются по интересам. Для девушки это больше социальный статус, чем стремление к собственной карьере. Главное для японской женщины — материнство. Для юношей же, это не только социальный статус образованного человека, но главное это самореализация, достижение высот в карьере, т.е. профессиональная направленность. Он должен работать, чтобы содержать семью. На решении этой задачи он формирует свои отношения с работодателем.

В основе же всего лежит практика пожизненного найма. В результате, которой работник попадает в систему и так называемой пожизненной профессиональной подготовки: базисная, переподготовка по развитию способностей, повышение квалификации, профессиональная подготовка и подготовка инструкторов. И это полностью компенсирует недостатки обучения в вузе. Фирма ценит не компетенции полученные студентом в вузе, а его способности к обучению³³. Учитывается даже такой психологический момент, что человек на рабочем месте дол-

³³ Мошняга П. А. Билингвальное образование в Японии: межкультурная коммуникация vs мультикультурализм // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2010. № 4. Культурология.

жен реализовать свою мечту, иначе его деятельность для него не привлекательна. У нас это называется духовные ценности в бизнесе, о чём усиленно говорится в Институте МИРБИС.

Сопоставляя системы образования американскую, европейскую и японскую, мы видим главную особенность последней — это в первую очередь воспитание личности, опора на духовность и уже потом знания по специальности. История человечества доказала правильность этого пути. Эта маленькая страна, практически без полезных ископаемых, благодаря своей системе подготовки кадров сумела выйти на передовые рубежи экономического развития.

Реформа образования процесс естественный и необходимый. Но реформируя ту часть, которая даёт конкретные знания. Японцы не отходят от принципа — воспитание первично. И высококвалифицированным специалистом можно стать в гармонии со своим духовным миром.

Следующее, внедряя всё новое и передовое в экономический процесс, переваривая его под чисто японские интересы, они остаются верны своим духовным, национальным традициям и ценностям. Не зря Совет по реконструкции государственного образования, состоящий из 17 экспертов — бизнесменов, преподавателей и государственных чиновников — предложил в 2007 году включить в школьную программу такой специальный предмет, как моральное образование, а также предоставить школам возможность самим решать, проводить ли уроки по субботам³⁴.

Это сплавливает нацию, не даёт ей возможности раствориться в плапильном котле глобализации.

В комплексе всё это выражается в стремлении подготовить современного творческого работника, способного к инновациям и инициативе.

Таким образом, японская система подготовки кадров, учитывая специфику построения отношения между работником и работодателем, долгое время имела успех, но современные изменения в мире, внедрение информационных технологий требуют кардинальных корректив. Современная государственная политика в этой сфере стала строиться исходя из требований времени, процесса глобализации, и конкретных экономических условий в стране. Особо следует отметить, что образование в Японии — это культ поддерживаемый семьёй, обществом и государством.

Японский опыт, несомненно, представляет интерес для государственной политики России при выработке концепции дальнейшего реформирования системы образования.

³⁴ [window.edu.ru/Единое окно/Новости/?p_news_id=6943](http://window.edu.ru/Единое_окно/Новости/?p_news_id=6943)