

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация. В статье объединен и систематизирован опыт стран, достигших роста производительности труда за счет эффективного формирования систем подготовки рабочих кадров. Приведенные структурные и функциональные характеристики моделей профессиональной подготовки в Японии, Финляндии и Германии позволяют определить стратегические приоритеты и концептуальные подходы к формированию российской системы профессиональной подготовки как на уровне всей страны, так и на корпоративном уровне. Выявлено, что основными требованиями к системе подготовки рабочих в целях роста производительности труда должны выступать возможность создания гибкой и непрерывной траектории, ориентация на перспективные и специализированные производственные задачи при условии предоставления широких компетенций, а также унифицированные «сложносоставные» профессии, диверсификация и актуализация содержания обучения. Приводятся результаты проекта дуального образования, достигнутые в рамках реализации Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. Представлена структурная модель взаимодействия организации системы профессионального образования Красноярского края, а также ведущих работодателей высокотехнологического сектора экономики региона — АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнева, АО «Красмаш».

Ключевые слова. Профессиональная подготовка; рабочие кадры; рост производительности труда; зарубежные модели системы профессиональной подготовки; стратегия подготовки рабочих кадров; дуальное образование.

Информация о статье. Дата поступления 13 мая 2015 г.; дата принятия к печати 30 июня 2015 г.; дата онлайн-размещения 31 августа 2015 г.

U. S. PODVERBNYKH

*Siberian Federal Aerospace University
n.a. academician M. F. Reshetnev,
Krasnoyarsk, Russian Federation*

CONCEPTUAL APPROACHES TO FORMATION OF THE HUMAN RESOURCES TRAINING SYSTEM: FOREIGN EXPERIENCE

Abstract. The article is intended to combine and systemize the experience of foreign countries which achieved growth in human capital productivity by means of employees training organization. The outlined in the paper structural and functional characteristics of professional training models used in Japan, Finland and Germany enable to define strategic priorities and conceptual approaches to the professional training system formation at both national level and corporate levels in Russia. It is concluded that the main requirements intended for human resources training (for the purpose of increasing its efficiency) should be creation of flexible and uninterrupted trajectory; orientation on perspective and specialized production tasks provided that employees are given broad competences; diversification and actualization of training content; orientation on unified complex professions. The dual education results achieved within the framework of «The Strategy of personnel training system development and formation of applied qualifications in the Russian Federation till 2020» are provided in the article as well. A structural model of interaction between the professional education system organization in Krasnoyarsk Krai and the leading employers of high-tech sector of the regional economy — JSC «Information Satellite Systems» n.a. M.F. Reshetnev and JSC «Kras mash» is offered.

Keywords. Professional training; human resources; growth in human resources productivity; foreign models of professional training; strategy of human resources training; dual education.

Article info. Received May 13, 2015; accepted June 30, 2015; available online August 31, 2015.

В условиях рыночной экономики спрос на квалифицированные рабочие кадры является предпосылкой и следствием роста производительности труда, повышения качества товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности.

Задачи государственного планирования и стратегические цели предприятий предусматривают рост производительности труда рабочих кадров, что означает кроме всего прочего высокую динамику изменения требований к качественным параметрам рабочих кадров. Прямое влияние фактора подготовки рабочих на рост производительности труда увеличивает ценность человеческих ресурсов предприятия, а следовательно, и его нематериальные активы. Подготовка кадров в отличие от образования связана с приобретением знаний и навыков, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Ряд ученых-экономистов отмечают, что профессиональная подготовка представляет собой целевое обучение, конечная цель которого — обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют стратегическим целям организации [13; 15, с. 266; 18].

Нужно отметить, что принятый в 2012 г. Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ трактует только понятие «профессиональное обучение», отличая его от понятия «профессиональное образование». Под профессиональным обучением в данном законе понимается «вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)»¹. По сути, указанное определение идентично определению понятия «профессиональная подготовка» из ст. 21 принятого в РФ в 1992 г. Закона «Об образовании»².

В нашем исследовании под профессиональной подготовкой рабочих кадров будем понимать планомерное, целенаправленное формирование компетенций для определенной области и вида профессиональной производственной деятельности, результат которого подтвержден присвоением квалификации и ростом производительности труда рабочего. В этом контексте

квалификацией рабочего будет являться достигнутый в результате профессиональной подготовки уровень знаний, навыков и компетенций для производительного труда [2]. Формируемая в настоящее время Национальная система квалификаций и созданный проект Национальной рамки квалификаций устанавливают четыре уровня квалификаций рабочих кадров [10].

Вопросы профессиональной подготовки рабочих кадров широко рассматриваются и за рубежом. Здесь активно используются разные модели организации профессиональной подготовки. Каждая модель имеет свои особенности с точки зрения условий организации подготовки, степени зависимости обучаемых от фирмы, источников финансирования, структуры издержек, роли государства в регулировании этого процесса. Ключевые международные организации уже в течение продолжительного времени регламентируют нормы и требования к системе профессиональной подготовки. Так, Конвенция МОТ «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» № 142 предусматривает, что каждый член организации принимает и развивает всесторонне скоординированную политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости. При этом политика и программы должным образом учитывают потребности, возможности и проблемы занятости как на региональном, так и национальном уровнях; стадию и уровень экономического, социального и культурного развития; взаимосвязь между развитием людских ресурсов и другими экономическими, социальными и культурными целями.

Данная политика и программы осуществляются при помощи методов, соответствующих национальным условиям, и предназначены для повышения способности отдельного лица осознавать и индивидуально или коллективно оказывать влияние на производственную и социальную среду³. Национальные системы подготовки рабочих складывались с учетом собственных геополитических, технологических и исторических факторов. В то же время, несмотря на схожесть задач, они имеют различия в подходах, методах и организации. Эти различия можно проследить, сравнивая системы подготовки рабочих в раз-

¹ Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 31 дек. 2014 г., с изм. от 2 мая 2015 г.).

² Об образовании : закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (ред. от 12 нояб. 2012 г.).

³ О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития человеческих ресурсов : конвенция Международной организации труда № 142 (заключена в Женеве 23 июня 1975 г.).

U. S. PODVERBNYKH

ных странах. Остановимся подробнее на опыте стран, который признан передовым на уровне мирового образовательного и промышленно-производственного сообщества.

Стоит отметить, что наиболее интенсивно обучение проходит в тех отраслях, где осуществляются активная разработка и внедрение новых видов продукции и технологий (производство электронно-вычислительной аппаратуры, химическая, аэрокосмическая промышленности и т. д.) [1, с. 269]. Вместе с тем нередко даже крупные организации прибегают к объединению усилий. Одним из показательных исторических примеров использования интеграции корпоративных ресурсов при организации подготовки рабочих кадров является создание тремя автомобильными гигантами США («Крайслер», «Дженерал моторс» и «Форд») в сотрудничестве с профсоюзом работников автопрома специального фонда под названием «10 центов в час». Финансовые ресурсы, сконцентрированные данным фондом, инвестировались в модернизацию системы подготовки кадров автоиндустрии. Основными принципами организации подготовки стали регулярность (занятия шли два раза в неделю по 1,5 ч в день), оптимальная в условиях продолжительность (8 недель), ориентация на широкий набор приобретаемых знаний и навыков [8].

Одним из признанных лидеров в создании и реализации эффективной системы подготовки рабочих кадров считается Япония. Нужно отметить, что система профессиональной подготовки японских рабочих обладает рядом схожих особенностей с советской и далее российской системой подготовки. В России и Японии традиционно были сильно развиты вертикальные управленческие связи, и органы центральной власти имели более широкие полномочия, чем, например, в странах Западной Европы или США. Основой системы профессиональной подготовки рабочих в Японии стали технические школы (technical schools) — аналог колледжей в России. В Японии также существуют школы заочного обучения (part-time and correspondence high schools) — аналог российских вечерних школ, где учащиеся могут получить законченное среднее образование. Дальнейшая подготовка высококвалифицированных рабочих ведется в Junior colleges — аналог техникумов в России. Нужно отметить, что японская система профессиональной подготовки не ориентирована на гибкую и непрерывную образовательную траекторию. Технические школы и техникумы готовят рабочих для специализированных корпоративных задач.

Наличие рабочей квалификации фактически закрывает вход на иные образовательные уровни, например, в университеты [4].

Образовательные программы подготовки рабочих Финляндии совершенствуются в сотрудничестве с представителями сферы труда и другими ключевыми заинтересованными сторонами с целью достижения гибкого и эффективного выхода на рынок труда. Система подготовки рабочих здесь создает также условия для индивидуальной поддержки при смене профессии в разных жизненных ситуациях. Основа системы — общегосударственное долгосрочное количественное прогнозирование потребностей в рабочей силе и ее обучении; меры для соблюдения баланса потребностей сторон. В понимании профессионального и образовательного сообщества Финляндии профессиональное образование — часть мира труда. Международное движение «World Skills» и национальный конкурс — часть процесса обучения для достижения высшего качества (excellence). Финляндия является участницей международного движения «World Skills International» с 1988 г. С 1993 г. в стране развивается национальный конкурс профессионального мастерства среди молодежи (до 21 года), который называется Tajaja (умелец), его поддерживает национальная организация — фонд «Skills Finland» [5]. Ежегодно в Финляндии в конкурсе профессионального мастерства участвует до 1,5 тыс. молодых специалистов, на конкурс съезжаются посмотреть до 67 тыс. зрителей. Это становится массовым праздником мира профессий. Работу по итоговой сертификации квалификации, а также по промежуточной аттестации обучающихся проводит Национальное управление образования. Профессиональное образование взрослого населения осуществляется через систему демонстрационных экзаменов, требования к которым также можно рассматривать в качестве стандарта [7].

Признанным лидером создания и реализации эффективной системы подготовки рабочих является Германия. Ее эффективность во многом связана с высокой дифференциацией и гибкостью форм и методов подготовки. В привычном понимании немецкая система подготовки рабочих традиционно ассоциируется с такой формой, как «дуальная подготовка». Однако нужно отметить, что дуальная система подготовки рабочих в значительной степени характерна для англо-саксонского уклада производства, связана с высокой корпоративной независимостью и, кроме Германии, столь же активно развивается

в Австрии и Швейцарии. В этих странах исторически предприятие находится вне зависимости от влияния государства в плане организации системы подготовки работников. Лишь степень организационной зрелости самой компании, качество системы управления в ней являются решающими условиями активизации работ по подготовке рабочих. Именно в англо-саксонской традиции собственность, прежде всего на средства производства, является исключительной и неоспоримой прерогативой корпоративного общества и никто, в том числе и государство, не вправе посягать на нее. В Германии заслуживает внимания также форма организации подготовки рабочих в профессиональных школах, где первая часть учебного цикла исключительно академическая и ведется в стенах школы, а завершают обучение на производстве, где непосредственно уже решают рабочие задачи.

Основой современной дуальной системы является философия *Veruf* (в переводе «профессия», «труд»). Конкурентоспособность немецкой экономики в прошлом и настоящем опирается на квалифицированных рабочих и служащих среднего уровня квалификации — это стратегически важный, главный тип квалификации на пути развития промышленности и экономики, выбранного в Германии [16]. Безусловно, дуальная подготовка дает возможность максимальной ориентации учебной системы на требования производства, также снижаются риски профессиональной и социально-личностной адаптации молодого рабочего в условиях конкретного производства с его технологической, экономической спецификой, нормами и регламентами труда, особенностями оборудования и бизнес-процессов. Первичная профессиональная подготовка осуществляется по 20 рабочим профессиям и формируется в соответствии с национальными и корпоративными регламентами профессионального обучения и производственными потребностями (как уже отмечалось ранее, за счет высокой корпоративной независимости немецкие предприятия определяют заказ на подготовку, по которой более чем 80 % учащихся проходят обучение согласно сформированным заявкам). В этом случае оправданно требование финансовой поддержки реализации программ подготовки рабочих за счет самих компаний (при этом федеральные и региональные власти активно их стимулируют к таким вложениям). Конечно, и формирование набора дисциплин подготовки тогда находится в зоне ответственности предприятий.

Нужно отметить также то обстоятельство, что дуальное обучение касается только молодых людей, которые впервые получают профессиональное образование, т. е. дуальная система в полной мере соответствует приведенному в данном исследовании определению понятия «подготовка рабочих кадров». С принятием в 1969 г. закона о профессиональном образовании термин «профобучение» закреплен именно за ступенью профессиональной квалификации. Далее следует ступень повышения профессиональной квалификации до уровня мастера или техника [14].

Каждая образовательная программа в рамках немецкой дуальной системы является сетевой, в ее реализации участвуют предприятие (одно или несколько), профессиональная школа, Центр компетенций. Регламенты (руководства) по профессиям в Германии представлены на отдельном сайте в открытом доступе. Они могут быть ориентиром для отдельных граждан и являются официальным документом для разработки и реализации образовательных программ. На основании такого документа создаются рабочие образовательные программы на предприятиях и в профессиональных училищах. Предприятие обязано сформировать индивидуальный план обучения (индивидуальную образовательную траекторию) каждого ученика, где предусмотрена практическая (на предприятии и/или в центре компетенций) и теоретическая (в профессиональном училище) части [4].

С годами выработалась и успешно практикуется такая модель, когда несколько предприятий создают так называемое «учебное объединение» или «межпроизводственный союз», который гарантирует выполнение требований Положения об организации профессиональной подготовки. Благодаря такой модели профессиональным обучением могут заниматься многие предприятия, а поскольку это считается важной общественно-политической задачей, то государство инвестирует в организацию межпроизводственных учебных центров значительные суммы [12].

Таким образом, немецкая модель дуальной системы профессиональной подготовки — это хорошо отрегулированная и эффективная форма обучения, хотя и требующая больших затрат и значительно отличающаяся от традиционных моделей, используемых в других странах. Такой системой профессионального обучения рабочих кадров охвачено в Германии почти 70 % выпускников общеобразовательных школ [5].

Проанализированные данные указывают на очевидное лидерство Германии в мировом рей-

У. С. ПОДВЕРБНЫХ

тинге эффективности систем подготовки рабочих кадров, в то же время накопленный во времена Советского Союза опыт образовательно-производственной интеграции задает стратегический вектор развития корпоративных и национальной систем подготовки рабочих в рамках дуальной системы (табл.).

Сравнение моделей развития систем профессиональной подготовки в России и Германии

Показатель	Россия	Германия
Источники и годовой объем расходов на профессиональную подготовку	Государственные расходы на начальное профессиональное образование 177,7 млрд р.	Общие расходы на профессиональное образование в год 30 млрд евро, из которых расходы бизнеса 80 %
Рабочие специальности / рабочие профессии	Количество специальностей среднего профессионального образования — 239	350 национальных общепризнанных профессий
Контингент обучающихся	Численность студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования — 3002,7 тыс. чел.	566 тыс. новых договоров, при этом 500 тыс. компаний обеспечивают обучение
Кадровый потенциал	Количество мастеров производственного обучения — 29,1 тыс. чел.	320 тыс. учебных мастеров; 160 тыс. экзаменационных экспертов при Торгово-промышленной палате
Расходы на одного обучающегося в год	20,7 тыс. р.	18 тыс. евро

Составлено по: [11].

Проанализируем подробнее концептуальные подходы, обозначившие контуры развития систем подготовки рабочих за рубежом. В целом, в странах-лидерах современной экономики основными видами профессиональной подготовки рабочих являются чередующееся обучение и непрерывное обучение.

К первому виду относится переподготовка типа «школа — предприятие» с различными сроками обучения (по выбору учащегося): 2–4 года для лиц в возрасте 15–25 лет. Как правило, обучение осуществляется в центрах профподготовки, где учащиеся осваивают теоретический курс, совмещая его с практикой на предприятии (Дания, Португалия, ФРГ, Финляндия, Швейцария, Нидерланды). Второй вид

профессиональной подготовки — непрерывное обучение — касается рабочих, повышающих квалификацию без отрыва или с отрывом от производства. В одних странах (Португалия, Испания, Финляндия, Бельгия, Норвегия) профподготовка является частью социальной политики государства, которое выделяет средства для ее осуществления, в других она проводится без согласования с государственными органами за счет средств предприятий и налога с трудящихся (Франция, Италия, Люксембург, Швейцария, Нидерланды).

Производственно-техническое обучение в большинстве стран является разновидностью чередующегося обучения и предполагает теоретическую и практическую подготовку, но в данном случае большую часть времени (около 80 %) учащийся проводит на предприятии, которое обязуется по окончании обучения присвоить ему соответствующую квалификацию и выплачивает стипендию (около 30–60 % минимальной зарплаты) в течение всего периода обучения [17].

Таким образом, развитие рабочей силы представляет собой долгосрочную, ориентированную на будущее политику, основанную на инвестициях в человеческий капитал. Во многом именно благодаря последовательной и систематической деятельности по формированию системы подготовки рабочих кадров на макроуровне Германии, Японии, Финляндии удалось достичь значительного прироста производительности труда в высокотехнологичных секторах экономики.

В контексте отечественной сферы хозяйствования и образовательной системы приоритетной задачей для Российской Федерации является не просто подготовка квалифицированных работников, но и формирование интеллектуально и инновационно активных кадров с широким кругозором, умеющих видеть перспективы развития технологии, продукта, оборудования, производственных процессов, а следовательно, самостоятельно и в составе группы выстраивать тактические решения, нацеленные на более производительный труд [3].

В ст. 196–197 Трудового кодекса РФ указывается на то, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд. В свою очередь, работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, что реализуется путем заключения дополнительного

договора между работником и работодателем¹. Между тем, доля квалифицированных рабочих, прошедших через обучение и переобучение, на производстве в России составляет менее 5 %, в то время, как в Китае их 45 %, а в Бразилии 53 % [11].

Наиболее существенные внешние факторы, определяющие современное состояние и перспективы развития систем подготовки, исходят из Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г.²:

- инновации и развитие новых технологий, приводящие к быстрым изменениям в промышленном производстве, экономике и социальной сфере, в том числе повышение экологических требований к производству (энергосбережение и альтернативные источники энергии, «зеленые технологии» и т. д.);

- интернационализация в сфере образования;
- экономические кризисы и угроза безработицы;

- негативные демографические тенденции;
- развитие корпоративных систем подготовки кадров.

К внутренним факторам, влияющим на состояние и развитие системы подготовки рабочих кадров, относят:

- государственные программы развития приоритетных отраслей экономики и регионов страны;

- массовизацию и доступность высшего образования, как следствие, снижение престижа и востребованности среднего профессионального образования, а также тенденцию замещения рабочих кадров и кадров среднего звена на рабочих местах, не требующих столь высокой квалификации, кадрами с высшим образованием;

- сохранение смешанной системы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации;

- инерционность системы среднего профессионального образования и медленный темп становления новой парадигмы профессионального образования, отвечающей задачам постиндустриального общества, основанного на знаниях.

Практическое воплощение данная стратегия нашла в проекте дуального образования в Рос-

сийской Федерации. В 2014 г. был завершен 1-й этап проекта на пилотных площадках Калужской, Свердловской, Ярославской, Волгоградской, Белгородской областях, Республики Татарстан, Пермского и Красноярского краев. Стоит отметить, что проект по внедрению элементов дуальной системы образования был поддержан на наблюдательном совете Агентства стратегических инициатив Президентом РФ. В послании Федеральному собранию Президент РФ сделал акцент на необходимости внедрения моделей образования, эффективных для подготовки высококвалифицированных производственных кадров: «Мы надеемся, что курс на практическое образование станет системным. И это будет уже не пилотный проект, а нормальная повседневная практика»³.

По результатам 1-го этапа проекта на большинстве площадок отмечается, что проект обеспечивает преодоление стратегического разрыва между квалификацией рабочих и требованиями роста производительности труда по следующим параметрам:

- создание условий для реального участия работодателей во взаимовыгодном обмене ресурсами (материально-техническими, трудовыми, интеллектуальными, учебно-методическими, информационными, правовыми и т. д.) при подготовке рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных производств;

- формирование единых профессиональных стандартов с участием работодателей;

- вовлечение работодателей в разработку профессиональных образовательных программ;

- расширение вариативной части профессиональных образовательных программ;

- совершенствование системы налогообложения для предприятий, участвующих в проекте [6, с. 120].

Сегодня территория Красноярского края — одна из пилотных площадок, где проект развития системы дуального образования получил значимые результаты (рис. 1–2).

По итогам первого года работы заместитель министра образования Красноярского края О. Н. Никитина отмечает, что проблемное поле проекта составляют следующие пункты:

- состояние материально-технической базы образовательных организаций;

- образовательная инфраструктура на предприятиях;

¹ Трудовой кодекс РФ : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ.

² Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года. URL : http://минобрнауки.рф/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/3732/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2605/BookEducation_02.pdf.

³ Система дуального образования стартовала в 10 пилотных регионах. URL : <http://www.asi.ru/news/15749/>.



Рис. 1. Координация и согласование позиций основных субъектов проекта развития дуального образования в Красноярском крае



Рис. 2. Структурная модель взаимодействия организации среднего профессионального образования АО «Информационные спутниковые системы» им. академика М. Ф. Решетнева и АО «Красмаш»

– процедура оценки компетенций обучающихся по программам дуального образования;
– финансовые механизмы участия работодателей в проекте [9, с. 131].

Совокупность указанных внешних и внутренних факторов определяет концептуальные подходы к формированию системы подготовки рабочих кадров в России. На наш взгляд, с учетом указанных факторов на сегодняшний день актуальны следующие подходы:

1. Узкоспециализированная подготовка рабочих кадров, ориентированная на краткосрочную перспективу и имеющая отношение к соответствующим рабочим местам.

2. Подготовка квалифицированных кадров широкого профиля, ориентированная на повышение внутривыпускной мобильности работника, степени его готовности и способности к перемене труда, освоению новых сфер.

PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE OF MANAGEMENT

3. Подготовка высококвалифицированных рабочих кадров, ориентированная на личность работника и призванная стимулировать развитие человеческих качеств и зрелости работника. В этой подготовке на первый план выдвигается цель развития таких человеческих качеств, как уверенность в себе, критическое восприятие, коммуникабельность и т. д.

4. Формирование и развитие не просто навыков, а компетенций рабочих как их готовности к выполнению высокоспециализированных работ в

соответствии с количественными и качественными требованиями производственной программы предприятия.

Ориентация на представленные в исследовании подходы и учет передового зарубежного опыта делает возможным построение новой системы подготовки рабочих кадров, в рамках которой отечественные предприятия смогут решать такие стратегические задачи, как рост производительности труда, повышение качества продукции и обеспечение ее глобальной конкурентоспособности.

Список использованной литературы

1. Баева О. Н. Взаимодействие между системой профессионального образования и рынком труда малых и средних предприятий на региональном уровне / О. Н. Баева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2010. — № 4. — URL : <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=11957>.
2. Батышев С. Я. Подготовка рабочих кадров / С. Я. Батышев. — М. : Экономика, 1992. — 248 с.
3. Глухова Н. М. Обучение и развитие персонала: принципы, методы, подходы / Н. М. Глухова // Профессиональное образование. Столица. — 2015. — № 1. — С. 42–45.
4. Еремина Е. И. Особенности управления профессиональным учебным заведением в системе непрерывной подготовки экономических кадров : монография / Е. И. Еремина. — СПб. : С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов, 1997. — 159 с.
5. Есенина Е. Ю. Общность подходов к подготовке квалифицированных рабочих кадров в Германии и Финляндии / Е. Ю. Есенина. — URL : <http://take3.prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2014/11/10>.
6. Калинин А. С. Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности на основе дуального образования в Волгоградской области / А. С. Калинин // Сборник материалов VIII Международного конгресса-выставки «Global Education». — М., 2014. — 421 с.
7. Ламми А. Руководство по организации подготовки наставников производственного обучения / А. Ламми ; Нац. упр. образования Финляндии, Тампере, 2014. — 74 с.
8. Лебедева Л. Ф. Американские инновации в подготовке рабочей силы XXI века / Л. Ф. Лебедева // Россия и Америка в XXI веке. — 2009. — № 2. — URL : <http://www.rusus.ru/?act=read&id=151>.
9. Никитина О. Н. Результаты продвижения проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности Красноярского края, на основе дуального образования в области машиностроения» / О. Н. Никитина // Сборник материалов VIII Международного конгресса-выставки «Global Education». — М., 2014. — 455 с.
10. Олейникова О. Н. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификации : метод. пособие / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. — М. : АНО Центр ИППО, 2011. — 72 с.
11. Петрова А. М. Дуальное образование / А. М. Петрова. — URL : <http://ginfo-edu.org/students/educational-materials/>.
12. Сергеев С. П. Дуальная подготовка кадров для инновационного производств / С. П. Сергеев // Промышленные ведомости. — 2015. — № 1. — URL : <http://www.promved.ru/articles/article.php?id=2806&nomer=93>.
13. Солодова Н. Г. К вопросу об оценке внутрифирменного обучения / Н. Г. Солодова, Г. Н. Прядунец // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2012. — № 4. — URL : <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=13844>.
14. Торопов Д. А. История развития немецкой системы профессионального образования : учеб. пособие / Д. А. Торопов. — М. : Ин-т сред. проф. образования Рос. акад. образования, 2002. — URL : <http://rudocs.exdat.com/docs/index-244177.html>.
15. Управление персоналом организации / М. А. Винокуров, Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова [и др.] ; под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. — 568 с.
16. Шилина О. А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии / О. А. Шилина // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. — 2009. — № 12 (16). — С. 243–248.
17. Щекин Г. В. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособие / Г. В. Щекин. — Киев : Межрегион. акад. упр. персоналом, 2002. — 832 с.
18. Экономика трудовых ресурсов / под ред. В. Д. Арещенко. — М. : Высш. шк., 1991. — 305 с.

References

1. Bayeva O. N. Interaction between the professional education system and labor market for small and medium-sized enterprises at the regional level. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy*

U. S. PODVERBNYKH

universitet ekonomiki i prava) = *Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2010, no. 4. URL : <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=11957>. (In Russian).

2. Batyshov S. Ya. *Podgotovka rabochikh kadrov* [Training of personnel]. Moscow, Ekonomika Publ., 1992. 248 p.

3. Glukhova N. M. Personnel training and development: principles, methods, approaches. *Professional'noe obrazovanie. Stolitsa = Professional education. Capital*, 2015, no. 1, pp. 42–45. (In Russian).

4. Eremina E. I. *Osobennosti upravleniya professional'nym uchebnym zavedeniyem v sisteme nepreryvnoi podgotovki ekonomicheskikh kadrov* [The features of professional educational institution management in personnel continuous training for the sphere of economics]. Saint Petersburg State University of Economics Publ., 1997. 159 p.

5. Esenina E. Yu. *Obshchnost' podkhodov k podgotovke kvalifitsirovannykh rabochikh kadrov v Germanii i Finlyandii* [Common approaches to skilled workers training in Germany and Finland]. Available at: <http://take3.prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2014/11/10>. (In Russian).

6. Kalinin A. S. Training of personnel meeting the requirements of high-tech industries of Volgograd Oblast on the basis of dual education. *Sbornik materialov VIII Mezhdunarodnogo kongressa-vystavki «Global Education»* [The collection of the materials of the 8th International Congress – Exhibition «Global Education»]. Moscow, 2014, p. 421. (In Russian).

7. Lammi A. *Rukovodstvo po organizatsii podgotovki nastavnikov proizvodstvennogo obucheniya* [A guide for production training courses instructors]. Tampere, 2014. 74 p.

8. Lebedeva L. F. American innovations in labor force training in the 21st century. *Rossiya i Amerika v XXI veke = Russia and America in the 21st century*, 2009, no. 2. Available at: <http://www.rusus.ru/?act=read&id=151>. (In Russian).

9. Nikitina O. N. The results of promotion of the project «Training of personnel meeting the requirements of high-tech industries of Krasnoyarsk Krai on the basis of dual education in engineering». *Sbornik materialov VIII Mezhdunarodnogo kongressa-vystavki «Global Education»* [The collection of the materials of the 8th International Congress — Exhibition «Global Education»]. Moscow, 2014, p. 455. (In Russian).

10. Oleinikova O. N. Murav'eva A. A. *Professional'nye standarty kak osnova formirovaniya ramki kvalifikatsii* [Professional standards as a basis for formation of a framework of qualifications]. Moscow, ANO Tsentr IRPO Publ., 2011. 72 p.

11. Petrova A. M. *Dual'noe obrazovanie* [The dual education]. Available at: <http://ginfo-edu.org/students/education-materials/>. (In Russian).

12. Sergeev S. P. Dual training for innovative production. *Promyshlennye vedomosti = Promyshlennye vedomosti*, 2015, no. 1. Available at: <http://www.promved.ru/articles/article.phtml?id=2806&nomer=93>. (In Russian).

13. Solodova N. G., Pryadunets G. N. On intrafirm training estimation. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2012, no. 4. Available at: <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=13844>. (In Russian).

14. Toropov D. A. *Istoriya razvitiya nemetskoj sistemy professional'nogo obrazovaniya* [The history of the German system of vocational education]. Moscow, Institute of Secondary Vocational Education of the Russian Academy of Education Publ., 2002. Available at: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-244177.html>. (In Russian).

15. Vinokurov M. A., Ozernikova T. G., Solodova N. G. et al. *Upravlenie personalom organizatsii* [Corporate Staff Management]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2009. 568 p.

16. Shilina O. A. A teaching enterprise as a major component of the learning process in the dual system of professional education in Germany. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo = Izvestia of Penza State Pedagogical University. n.a. Belinsky*, 2009, no. 12 (16), pp. 243–248. (In Russian).

17. Shchekin G. V. *Organizatsiya i psikhologiya upravleniya personalom* [Organization and psychology of personnel management]. Kiev, InterRegional Academy of Personnel Management Publ., 2002. 832 p.

18. Areshchenko V. D. (ed.). *Ekonomika trudovykh resursov* [Human resources economics]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1991. 305 p.

Информация об авторе

Подвербных Ульяна Сергеевна — аспирант, кафедры международного кадрового и проектного управления, Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М. Ф. Решетнева, 660014, г. Красноярск, просп. имени газеты «Красноярский рабочий», 31, e-mail: verba07.90@mail.ru.

Author

Ulyana S. Podverbnykh — PhD student, Department of International Personnel and Project Management, Siberian State Aerospace University n.a. academician M. F. Reshetnev, 31 Krasnoyarskiy rabotchiy Prospect, 660014, Krasnoyarsk, Russian Federation, e-mail: verba07.90@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Подвербных У. С. Концептуальные подходы к формированию системы подготовки рабочих кадров: зарубежный опыт / У. С. Подвербных // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 4. — С. 621–629. — DOI : 10.17150/1993-3541.2015.25(4).621-629.

Reference to article

Podverbnykh U. S. Conceptual approaches to formation of the human resources training system: foreign experience. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 4, pp. 621–629. DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(4).621-629. (In Russian).