Т. Н. Матрусова

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ЯПОНИИ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ ВОСТОКОВЕДЕНИЯ

Т. Н. Матрусова

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ЯПОНИИ

Москва
ИВ РАН
1999

ББК 65.9(5Я)
М 33

Редактор
М. С. Грикурова

Матрусова Т. Н.
М 33 Организация профессиональной подготовки в Японии. М., Институт востоковедения РАН, 1999. — 169 с.

ISBN 5-89282-120-X

К настоящему времени в Японии сложилось специфическая система профессиональной подготовки. Ее государственная часть состоит из сети министерских учебных заведений, среди которых видное место занимает средние и высшие учебные заведения министерства образования, а также профессиональные училища министерства труда. Своеобразная черта профессиональной подготовки в Японии — внутрифирменные системы. Они отличаются широтой охвата персонала, тщательностью и непрерывностью его обучения на протяжении всей трудовой жизни.

ББК 65.9 (5Я)

ISBN 5-89282-120-X
© Т.Н. Матрусова, 1999
© Институт востоковедения РАН, 1999

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

ГЛАВА 1. Исторический очерк развития системы профессионального обучения в Японии 9

ГЛАВА 2. Проблемы профессионального обучения в системе образования 25

§1. Профессиональное обучение и структура системы образования 25

§2. Проблемы профессионального обучения в средней школе 31

§3. Профессиональное обучение в неформальной системе образования 44

§4. Проблемы подготовки специалистов в высшей школе 56

ГЛАВА 3. Государственная система профессиональной подготовки 71

§1. Значение и организация государственной системы подготовки 71

§2. Развитие концепций профессиональной подготовки в Японии на государственном уровне 86

ГЛАВА 4. Система внутрифирменной подготовки кадров 97

§1. Система управления кадрами и профессиональная подготовка в японских фирмах 97

§2. Организация профессиональной подготовки в фирмах 109

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 154

БИБЛИОГРАФИЯ И ПРИМЕЧАНИЯ 160

ССЫЛКИ 167

ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемая вниманию читателей работа посвящена актуальной проблеме формирования квалифицированной рабочей силы в одной из наиболее развитых капиталистических стран современности. Эта проблема актуальна для Японии — страны, лишенной большинства природных ресурсов, которые являются одним из значительных источников экономического роста для многих других государств. Как отмечают видные японские ученые, Япония смогла достигнуть своих выдающихся успехов на внешних рынках во многом за счет высокого качества своей рабочей силы.

По мнению известного японского экономиста К. Коикэ, природа квалификации труда совсем иная, чем природа других факторов экономического роста, таких, например, как капиталовложений, машин и оборудования, или естественных ресурсов. «Машины, так же, как и сырье и энергоносители, можно купить за деньги. А вот квалифицированную рабочую силу, за исключением разве что горстки инженеров и специалистов, невозможно приобрести за рубежом», — пишет он, — «Умение управлять машинами может быть сформировано только в самой стране. Высокий уровень квалификации рабочих для функционирования экономики жизненно необходим» [1, с. 47].

Уникальный опыт Японии в области профессиональной подготовки кадров несомненно представляет интерес и для нашей страны, стоящей в настоящее время перед необходимостью структурной перестройки и соответствующих изменений в квалификационно-профессиональном составе рабочей силы.

Данная работа по существу представляет собой первое в России исследование проблем профессиональной подготовки в Японии. Кроме отдельных статей на эту тему [2] и разделов монографий, посвященных проблемам управления японскими

фирмами [3], следует назвать прежде всего исследование А. И. Соколова «Япония: экономика и образование» (М., 1982), которое ближе всего соприкасается с тематикой настоящей работы и с ее задачами. Общее образование закладывает те необходимые основы, на которых впоследствии строится все здание квалифицированного труда. И в этом смысле нельзя не согласиться с утверждением А. И. Соколова, исследовавшего проблемы влияния образования на экономическое развитие Японии в период высоких темпов, о том, что «в механизме воспроизводства квалифицированной рабочей силы центральное место занимают органы формального школьного образования» [4, с. 49]. Вместе с тем, невозможно не видеть и того, что, с одной стороны, средствами одного только общего образования невозможно получить в необходимом количестве и качестве современную рабочую силу, способную исполнять сложные и специфические функции в процессе труда, а с другой — и роль общего формального образования в обществе далеко не сводится к такой задаче. Поэтому и в тематике, и в задачах данной работы, и исследования А. И. Соколова при их общности не может не быть существенных и вполне понятных различий. Более того, мы полагали, что фундаментальный труд, каким является исследование А. И. Соколова, освобождает нас от необходимости глубокого внедрения в анализ многих проблем общего образования, и дает основание сосредоточить внимание лишь на аспектах собственно профессионального обучения в рамках системы образования страны.

Одной из первых задач, которые ставил перед собой автор при написании данной работы (чем и определялось ее название), было познакомить читателя с особенностями организации профессиональной подготовки в Японии на макро- и микроуровнях. Стремлением решить эту задачу продиктована структура монографии, где большая часть разделов посвящена анализу различных организационных звеньев той системы профессиональной подготовки, которая сложилась в этой стране к настоящему времени.

Логика построения этой системы подтолкнула нас к выявлению значения различных факторов в развитии рабочей силы

в Японии — формального и неформального образования, соответственно профессиональной подготовки и трудового опыта — которые последовательно воплощаются в этих организационных звеньях. На основе анализа этих факторов мы пытались выявить те особенности концепции формирования и составных частей квалификации — знаний, умений и навыков, а также отношения к труду, которыми характеризуется в настоящее время рабочая сила Японии. В этой связи особое внимание привлекает концепция непрерывной подготовки кадров в Японии и специфика ее воплощения государством и частными фирмами. Кроме того, была поставлена задача раскрыть особенности и проблемы подготовки различных категорий рабочей силы — рабочих, служащих, инженеров и техников, а также управляющих, т. е. и с этой точки зрения представить в полном объеме японскую систему профессиональной подготовки кадров.

Работа написана на японских и зарубежных источниках с использованием монографий, статей, статистических ежегодников и обследований, а также материалов и собственных наблюдений, почерпнутых автором из посещения японских фирм в 1989 г. и 1992 г.

Среди японских авторов, работы которых были особенно полезны при анализе проблем профессиональной подготовки в Японии, следует назвать в первую очередь упомянутого уже К. Коикэ, советника японского центра производительности Т. Исикава [5], автора фундаментального труда по истории развития профессионального обучения в Японии Т. Тоёда [6], специалиста в области производственного образования К. Идзуми [7]. Из зарубежных исследований особую ценность представляют монография по вопросам профессиональной подготовки в Японии английских ученых Р. Дора и М. Сако [8], теоретические труды специалистов по проблемам труда и подготовке рабочей силы из Международной организации труда М. Кубра и И. Прокопенко [9], а также фундаментальное исследование по проблемам управления, классический труд Дж. Марча и Г. Саймона «Организация» (Нью-Йорк, 1958) [10].

В силу некоторых объективных причин работа имеет определенные ограничения, которые автор сознавал и пытался по

возможности восполнить. С особым сожалением среди таких ограничений следует назвать отсутствие материалов о деятельности отделов кадров и служб, специализирующихся в области развития трудовых ресурсов компании. Этот и другие подобные недостатки монографии автор надеется восполнить в процессе дальнейших исследований в области управления трудом в Японии.

Автор признателен и приносит свою благодарность японским ученым К. Миёси, Ф. Асида, С. Тэруока, К. Акаока, оказавшим неоценимую помощь в организации посещений японских фирм, в сборе и анализе материалов по интересовавшим нас проблемам, а также сотрудникам Центра японских исследований Института востоковедения Российской Академии наук, своими советами способствовавшим совершенствованию данного исследования.

ГЛАВА I

ИСТОРИЧЕСКИЙ ОЧЕРК РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЯПОНИИ

После «реставрации Мэйдзи» и вступления на путь быстрого капиталистического развития Япония столкнулась с необходимостью решать острую проблему нехватки квалифицированной рабочей силы, соответствующей по своему уровню новейшим средствам производства.

Этот период начался во второй половине XIX в. С приходом к власти централизованного правительства были предприняты большие усилия по внедрению современных промышленных технологий посредством их импорта из-за рубежа для развития таких ключевых отраслей промышленности, как производство стали и судостроение. Первые производственные системы в этих отраслях были пущены при помощи иностранных специалистов — инженеров и квалифицированных рабочих. С этого времени в Японии предпринимаются попытки организовать подготовку собственных кадров.

Первой задачей, которую пыталось решить министерство промышленности, явилось создание учебного заведения по подготовке инженерных кадров (Инженерная школа в Токио), которых до этого времени в Японии не было, как не было и преподавателей по соответствующим техническим дисциплинам. Поэтому весь состав профессоров был приглашен в Японию из-за рубежа за счет средств государственной казны. Как и в области развития самих средств производства, японское правительство с первых лет развития отечественного рынка проявило себя исключительно действенным стимулятором процесса развития имеющегося потенциала трудовых ресурсов страны.

Обучение осуществлялось по 6-летней программе. При этом два года отводилось на подготовительные занятия. Программы подготовки были исключительно интенсивными. Обучающимся приходилось заниматься по одиннадцать с половиной часов в день, что было вполне понятно, если принять во внимание тот резкий старт, который приняла страна, по существу не имея в своем распоряжении контингентов населения, готовых воспринять весь тот багаж технических знаний, который был накоплен к тому времени на Западе. Следующие два года отводились для определенной специализации по

академической программе. И, наконец, завершала обучение двухлетняя программа практической подготовки.

Таким образом, еще на заре своего возникновения подготовка технических специалистов Японии сочетала формы теоретического и практического обучения, что и в дальнейшем явилось важным средством эффективного использования квалифицированных специалистов на производстве, но было особенно необходимым на первоначальном этапе индустриализации, когда государство ориентировалось на быстрые успехи в экономике и в развитии военной мощи страны.

В результате уже в первые два десятилетия периода Мэйдзи (70–80-е годы XIX века) государству удалось сделать очень многое в тех областях, где Япония отставала от промышленно развитых западных стран. В это время по существу и были заложены основы новой вузовской системы образования с ориентацией в первую очередь на подготовку технических кадров. С 1870 по 1885 гг. в Японии были подготовлены первые 200 инженеров в области гражданского строительства, машиностроения, телефонно-телеграфной связи, архитектуры, металлургии и горного дела, т. е. в тех областях современных технологий, которые прежде всего были жизненно важны для начального этапа промышленного развития.

Однако, достигнув первых успехов ценой затраты значительных бюджетных средств и организационных усилий правительства, Япония оказалась перед лицом новой и гораздо более масштабной проблемы. Действительно, несмотря на то, что страна получила в свое распоряжение столь необходимые кадры технических специалистов высшей квалификации, готовых к управлению производством, в Японии совершенно отсутствовали те, кем эти специалисты могут управлять, т. е. квалифицированные рабочие кадры. Не хватало и рабочих средней и низшей квалификации.

Поэтому в этот период наряду с известной политикой в области сельского хозяйства, ускорявшей процесс пролетаризации населения, японское государство предпринимает целый ряд мер по повышению качества рабочих кадров. В начале 80-х годов в Токио были открыты Токийская техническая школа (Токё Сёкко Гакко)[1], и Центр профподготовки при судоверфи Ёкосука. В то время из-за неясности перспектив для рабочих, получивших профессиональное обучение таким учебным заведениям грозил недобор абитуриентов, желающих в них учиться. Поэтому министерством промышленности была разработана специальная система заработной платы, заинтересовывающая рабочих в получении квалификации. Кроме того, они освобождались от воинской повинности.

Эти учебные заведения готовили рабочих по целому ряду специальностей, необходимых для металлообрабатывающей и машиностро-

ительной отраслей промышленности, и финансировались исключительно за счет средств государственного бюджета. В то же время кадры, подготовленные таким образом использовались не только на государственных предприятиях (главным образом военно-промышленного направления), но и частными фирмами. Токийская техническая школа была хорошо оснащена современным оборудованием и укомплектована отечественным преподавательским составом из числа выпускников Инженерной школы. Возглавлял ее знаменитый впоследствии «патриарх производственной педагогики» Таэдзима Сэйити. По мнению японских специалистов в области профессионального обучения, значение этой школы для будущего японской промышленности трудно переоценить, ибо она послужила впоследствии прототипом всей современной системы профессионально-технической подготовки.

К 1894 г. на базе Токийской технической школы были образованы Токийский технический колледж (Токё Когё Гакко) и Вспомогательная школа рабочего ученичества (Фудзоку сёкко тотэй гакко). Последняя, в свою очередь, послужила моделью системы профессионального ученичества в Японии первой половины XX в. [12].

Ученичество являлось самой ранней формой подготовки рабочих кадров в Японии, восходящей своими истоками еще к периоду феодализма.

Читателю, знакомому по литературе с практикой подготовки кадров ремесленного сословия в других странах, в том числе и в дореволюционной России, эта форма обучения напомнит известный институт подмастерьев, в соответствии с которым молодой человек, чаще всего совсем еще подросток, отдавался в дом к квалифицированному ремесленнику в услужение с условием, что тот со временем обучит его своей профессии.

Живя в доме учителя, имея крышу над головой и пропитание, ученик не получал платы за свой труд, который, подчас совсем был не связан с искомым мастерством. Постижение его основ начиналось с самой черновой работы по подготовке и организации условий труда для мастера, с выполнения мелких, не связанных с какой-либо ответственностью перед заказчиком, поручений патрона. К исполнению более сложной и ответственной работы ученик допускался не ранее, чем он на деле многократно докажет, что в совершенстве овладел начальными элементами искусства.

То же относилось и ко всем последующим стадиям обучения: молодой человек подолгу задерживался на каждой из этих стадий до полного овладения комплексом соответствующих трудовых приемов. Проходили многие годы, прежде чем ему доверялась самостоятельная работа. Ремесленный тип ученичества отличался длительностью сроков обучения, тщательностью самого этого процесса и,

прежде всего, единичностью, маломасштабностью, с точки зрения численности подготавливаемых таким образом кадров [13].

С началом периода индустриализации Японии ремесленное ученичество было постепенно вытеснено ученичеством фабричным. Еще при строительстве первых промышленных объектов японцев принимали на правах учеников, которые впоследствии использовались как инструкторы профессионального обучения новых контингентов рабочей силы. Затем, когда в период первой мировой войны Япония получила возможность выхода на международные рынки, проблема ученичества вновь привлекла внимание правительства. В это время государством организовывались показательные предприятия с новейшим импортным оборудованием, на них создавались учебные мастерские, где готовились кадры квалифицированной рабочей силы для всей страны. Работники этих предприятий, получившие необходимую подготовку, переходили на частные фирмы, в результате чего происходила постепенная замена традиционных типов профессий новыми [14].

Далеко не всегда, однако, такая подготовка к работе на современном оборудовании была достаточна и тем более не всегда достаточно пригодны были новые рабочие для исполнения роли инструкторов по обучению. Фирмы, кроме того, страдали от текучести квалифицированных кадров, которых не хватало и которые повсеместно были в цене. Все больше ощущалась необходимость в разработке собственной стратегии в найме и подготовке квалифицированных рабочих кадров. В это время стала зарождаться система пожизненного найма. Компании нанимали необученных рабочих, обучали их в течение двух-трех лет на предприятии и с условием не покидать фирму заключали с ними контракт на определенный срок.

Несмотря на то, что из первых опытов мало что получалось, неудачи не остановили промышленников, которые, продолжая экспериментировать, постепенно нашли пути решения этой проблемы. Они заключались в образовании некоторого кадрового ядра компании (впоследствии их назовут людьми компании), которому в отличие от основной массы работников предоставлялась привилегия получения профессии и хорошего заработка, увеличивающегося в зависимости от длительности пребывания в фирме. Нельзя сказать, особенно в свете новых, ставших теперь хорошо известными, исследований, что система пожизненного найма получила свое широкое распространение именно в это время [15]. Напротив, свой завершенный, системный вид и повсеместное распространение эта практика получила в послевоенный период бурного экономического роста, когда компании могли позволить себе пойти на целый комплекс дорогостоящих мероприятий по закреплению рабочей силы. Вместе с

тем, нельзя обойти вниманием и то обстоятельство, что ее истоки относятся к довоенному периоду и связаны с поиском путей обеспечения квалифицированными кадрами, с проблемой, стоявшей в то время перед японскими компаниями очень остро.

К периоду промышленной революции и модернизации всего общества относится деятельность японского правительства по созданию единой системы школьного обучения, которая в соответствии с общей политической ориентацией правительства должна была бы включить в качестве своей составной части профессиональное обучение. В рамках системы общего образования в 1880 г. были учреждены так называемые «ремесленные училища», которые являлись второй ступенью после обязательного начального обучения (6-классного начиная с 1907 г.).

Эти училища задумывались, кроме того, как средство социальной политики для привлечения в промышленность беднейших слоев населения. Обеспечивая довольно высокий уровень образования, эти училища фактически готовили кадры, вполне пригодные для работы в правительственных учреждениях, также испытывавших потребность в образованном персонале.

В силу причин связанных с потерями рабочего времени на предприятиях, попытка организовать с 1897 г. подготовку рабочих на дневных ученических курсах оказалась неудачной. Напротив, учрежденные в 1896 г. вечерние технические курсы заинтересовали определенную часть компаний, в связи с чем государство в надежде удовлетворить потребности развивающегося бизнеса поддерживало развитие этой формы профессиональной подготовки, и в модифицированном виде она просуществовала вплоть до 40-х годов XX века.

Попытки государства организовать подготовку рабочих в учебных заведениях продолжались еще и в 20-е годы, но в целом его деятельность в этом направлении была малоуспешной. В предвоенные годы в японском обществе усилились настроения в пользу образования, что стимулировалось внедрением новых отраслей знаний в Японию с Запада. В этот период любые учебные заведения рассматривались всеми слоями населения как ступенька к более высокому социальному статусу, в частности, как путь в чиновничество. Поэтому на начальной стадии индустриализации предприятия полагались на кадры, поступающие из традиционной системы ученичества. Позднее промышленники, осознав ее недостатки, пошли по пути выработки собственной стратегии в этой области, основным направлением которой стало стремление подготовить кадры своими силами без помощи государства.

Более успешной оказалась деятельность государства в области подготовки технических специалистов, в первую очередь инжене-

ров, которым в процессе индустриализации была отведена самая ответственная роль по внедрению иностранной технологии в японскую экономику. Удачными были и попытки организовать обучение технического персонала и более низких уровней — бригадиров, мастеров, десятников, техников и т. п [16].

Усилия государства в области профессионального обучения рабочих кадров не ограничивались созданием соответствующих учебных заведений, охватывая и сферу законодательного строительства. Так, введенное в действие в 1916 г. фабричное законодательство уже содержало разделы, посвященные, с одной стороны, регулированию вопросов, связанных с ученичеством, а с другой — ограничивающие труд несовершеннолетних.

И это очень важно, если учесть обстановку на рынке труда того периода, когда предприниматели стремились использовать прежде всего молодежь. При этом в сферу их внимания нередко попадали физически здоровые подростки, которые использовались за низкую заработную плату, но не обучались. Законодательство запретило использовать труд несовершеннолетних (лиц до 15 лет), за исключением тех случаев, когда их присутствие на предприятии было оправдано присвоением статуса ученика и обеспечением возможностей для профессиональной подготовки.

Дальнейшее развитие законодательства в области внутрифирменной профессиональной подготовки получило в 30-е годы, когда в связи с милитаризацией экономики проблема недостатка квалифицированной рабочей силы вновь резко обострилась. В 1939 г. правительство выпустило указ, в котором обязывало предпринимателей обеспечить своих рабочих профессиональной подготовкой в соответствии с определенными стандартами. В число этих стандартов входил прежде всего перечень тех знаний, которыми как минимум должны обладать рабочие тех или иных профессий. Указ содержал столь серьезные требования к качеству подготавливаемой рабочей силы, что компании вынуждены были пойти на радикальные изменения в системе внутрифирменной подготовки.

Однако по новым стандартам компании успели подготовить довольно ограниченное число рабочих, явно не удовлетворившее возраставшие потребности производства, и виной тому были не столько компании, сколько само правительство, буквально задавившее свое собственное начинание огромными обязательными военными заказами [17].

Оценивая в целом довоенную деятельность правительства и частных фирм в области подготовки кадров, следует отметить положительные результаты по накоплению опыта, который впоследствии был с успехом использован в строительстве современной системы

профессиональной подготовки кадров в Японии. Вместе с тем вполне очевидно, что в тот период ни население, ни экономика страны так и не получили (во всяком случае на общенациональном уровне) того необходимого средства развития трудовых ресурсов, которое бы соответствовало задачам, поставленным перед экономикой страны процессом индустриализации.

Это в полной мере можно отнести и к тем учебным заведениям, которые возникали на уровне местного самоуправления. В лучшем случае они могли выполнять функцию решения социальных проблем (таких как переброс безработных из сферы социального обеспечения в сферу занятости).

В начале 20-х годов органами самоуправления города Токио была разработана программа так называемой «профессиональной ориентации», которая ставила своей целью оказывать помощь лицам, потерявшим работу, путем обучения их некоторым простым видам работ и просвещения относительно их поведения в сложных, быстро меняющихся условиях рынка труда. К моменту начала войны эта программа получила распространение во многих префектурах Японии, однако во время войны она была переориентирована на ускоренное обучение женщин для занятия рабочих мест, освобожденных в связи с призывом мужчин в армию, а также военных инвалидов, не имевших ранее профессии, пригодной в промышленности.

Центры профессиональной ориентации, как были названы учебные заведения, созданные в соответствии с Токийской программой, просуществовали до начала периода всеобщей реорганизации социально-экономической жизни Японии в послевоенное время. Они не смогли выполнить той задачи, которую ставили перед ними их создатели. Вместе с тем едва ли можно вменить в вину это довоенному правительству и администрации на местах, ибо плодотворная сама по себе идея профессиональной ориентации населения опередила свое время, возникнув тогда, когда впору было решать гораздо более насущные проблемы по массовому профессиональному его обучению. Более того, эта идея не воплощена в жизнь и до сих пор, когда в Японии достигнут один из самых высоких уровней качества рабочей силы, когда страна располагает неизмеримо большими экономическими возможностями.

О преждевременности возникновения как о причине неудачи следует, пожалуй, сказать и по поводу Механического учебного центра, организованного в Токио в 1936 г. для интенсивной подготовки молодежи со средним образованием в области механики и других связанных с ней технических областях. Образец этого учебного заведения был оперативно тиражирован в ряде других префектур для помощи мелкому бизнесу. Однако, с одной стороны, мелкие предприятия оказались неподготовленными для ис-

пользования столь высококвалифицированной рабочей силы, а с другой — эти тщательно подготовленные кадры вовсе не стремились быть занятыми на мелких предприятиях с весьма небольшими возможностями оплаты труда [18].

Не закрепились в практике довоенного профессионального обучения и Центры подготовки механиков-руководителей, созданных в 1940 г. правительством Японии для нужд мелкого предпринимательства. Эти центры задумывались как вечерние учебные заведения для повышения квалификации опытных, с многолетним стажем работы рабочих. Здесь предусматривался курс не только по основам современной технологии производства, но и по знакомству учащихся с достижениями управленческой науки и практики. Это начинание было обречено на неудачу, поскольку в то время японское государство не располагало еще такими возможностями, чтобы готовить подобных специалистов в масштабах, необходимых промышленности [19].

В послевоенный период в политической, социальной и экономической жизни страны произошли большие изменения. Сразу после окончания войны разрушенная экономика не могла поглотить большие массы трудоспособного населения. В стране росла безработица, драматизм которой усугублялся отсутствием у большей части безработных какой-либо квалификации. В числе первых демократических преобразований, проведенных в Японии в эти годы под эгидой военной администрации США, явилось принятие целой серии законодательных актов в области регулирования трудовых вопросов, а также возникновение Министерства труда.

Осуществление многих из этих мероприятий связывалось и с необходимостью развития в Японии профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Так, принятый в 1947 г. Закон о нормах труда, будучи направлен на создание правовой основы для условий занятости, предусматривал в их числе и положения о нормативных требованиях к профессиональной подготовке. Эти требования, в частности, касались защиты прав молодежи не просто на труд, но на труд квалифицированный, требовавший специальной подготовки. И законодательство предусматривало нормы (понятно, минимальные) для такой подготовки. Эти нормы касались показателей качества и длительности подготовки, уровня квалификации преподавательского состава и других сторон профессионального обучения [20].

Важно подчеркнуть, что все эти законодательные нормы распространялись не только на государственные, но и на внутрифирменные системы. Развитие законодательства в этой области носило перспективный, предуведомительный характер, заслуживающий быть отмеченным, поскольку не находя практического применения в момент своего рождения из-за застоя в предпринимательской деятельности, оно оказалось исключительно полезным впоследствии, когда, на-

брав силу, японские крупные компании вернулись к своей довоенной концепции внутрифирменной подготовки кадров.

Положения, касающиеся вопросов управления профессиональной подготовкой в рамках общественных учебных заведений, а также технического содействия частным фирмам со стороны государства по проблемам подготовки кадров, содержались и в Законе об обеспечении занятости, введенном в действие в том же 1947 г.

На основании этого закона, в 1949 г. Министерство труда создало программу подготовки управленческого персонала. При этом министерство уже ориентировалось на приверженность японских фирм собственным методам подготовки кадров. В основу этой программы были положены принципы хорошо известной в США и довольно широко там распространенной системы подготовки на производстве [21]. Министерство обеспечило эту программу необходимым количеством учебных материалов и пригласило американских специалистов. Программа имела успех: уже через несколько лет она не нуждалась в специальном стимулировании со стороны правительства, компании охотно восприняли ее принципы и технологию ее применения, вследствие чего Министерство труда самоустранилось от ее выполнения.

Сразу после окончания войны началась реорганизация той системы профессиональной подготовки, которая сложилась к началу войны и которая, как мы видели, не принесла ожидаемых плодов. Наиболее заметными из оставшихся элементов прежней системы являлись центры профессиональной ориентации. Поскольку они уже до войны во многом были перепрофилированы на подготовку безработных, а также потому, что социальные мероприятия по борьбе с безработицей стояли на повестке дня послевоенной Японии, этим центрам была придана функция по оперативному обучению строительным (и другим связанным со строительством) профессиям лиц, оказавшихся без работы. Их статус при этом был понижен: в 1947 г. из общегосударственных они превратились в префектуральные, что диктовалось соображениями практической целесообразности, поскольку на более низком уровне было удобнее учитывать потребности территорий в соответствующих кадрах и возможности учебных заведений. Однако все же это были шаги, продиктованные сиюминутными потребностями, но отнюдь не мероприятия стратегического порядка.

В 1951 г. была предпринята попытка широкомасштабных преобразований системы переобучения безработных. В это время в связи с начавшимся корейским бумом промышленность начала оправляться после ущерба, нанесенного ей войной, в ней наметились тенденции к расширению масштабов производства. Это потребовало притока новой квалифицированной рабочей силы. С целью удовлетворить потребности развивающейся промышленности государство стремилось оторваться от прежней социальной ориентации системы профобучения. В это время были возрождены почти из небытия курсы по подготовке рабо-

чих для металлообрабатывающих предприятий, их число резко увеличено, а длительность обучения доведена до года.

В 1953 г. правительство начало осуществлять долгосрочную программу по реорганизации системы центров профессиональной подготовки, в результате которой были образованы т. н. «комплексные» («сого») профориентационные центры. Финансирование деятельности этих центров осуществлялось из общенационального фонда страхования по безработице. Функции по административному управлению центрами были возложены на Корпорацию стимулирования занятости, полуправительственный орган под эгидой Министерства труда, который был учрежден специально с целью претворения в жизнь различных государственных проектов, связанных со страхованием труда.

Основное направление деятельности этих новых правительственных учебных заведений и существующих (префектуральных) профессиональных центров, виделось в обеспечении начальной профессиональной подготовки молодежи, вступающей в трудовую жизнь после окончания обязательного (неполного) среднего образования (т. н. первой ступени средней школы). Продолжая также переобучение безработных, эти центры сыграли большую роль в связи с закрытием в стране угольных шахт и увольнением персонала, занятого администрацией оккупационных войск, в начале 50-х годов.

Началом новой эпохи в развитии профессионального обучения в Японии считается 1958 год, когда был принят Закон о профессиональном обучении, ознаменовавший собой попытку создания единой системы подготовки квалифицированных кадров в стране. Создание такой системы преследовало цель восполнить недостаток общеобразовательной системы страны, состоящий в ее излишней академичности, которая, по словам японского ученого Т. Исикава, «отторгала от себя молодежь, желающую подготовиться к работе на производстве» [22].

В это время многие отрасли обрабатывающей промышленности испытывали подъем, требуя значительных капиталовложений на расширение и модернизацию производственных мощностей, что, в свою очередь, вело к увеличению потребностей в квалифицированной рабочей силе. Особую ценность в глазах промышленников имела молодежь, получившая среднее образование, но из-за нехватки рабочих рук спросом пользовались и лица старших поколений, несмотря на недостаток квалификации.

Новый закон ставил своей целью удовлетворить эти потребности промышленности в квалифицированной рабочей силе, поэтому первые попытки применить этот закон были сделаны с целью реорганизовать и расширить возможности государственных профессиональных учебных заведений по подготовке таких кадров. Профессиональные ориентационные центры, которые были переименованы теперь в профессиональные учебные центры (что более правильно отражало направление

их деятельности), подразделяются на общие (к ним относятся центры префектурального подчинения) и комплексные (подчиненные Корпорации содействия труду). При этом общие учебные центры ориентируются на обеспечение лишь начальной подготовки по ряду базовых специальностей, а комплексные готовили более высококвалифицированные кадры. Кроме того, была сделана попытка повысить социальный статус рабочих специальностей. С этой целью была разработана и внедрена общенациональная система профессионального тестирования с выдачей соответствующих удостоверений.

Период 60-х — начала 70-х гг. характеризовался беспрецедентными темпами экономического развития. На протяжении всего этого периода происходили крупные сдвиги в промышленной структуре страны, сопровождавшиеся существенными изменениями на рынке труда. Наиболее заметным явлением в течение длительного времени было развитие трудоемких отраслей тяжелой промышленности, потребовавшее огромного притока квалифицированной рабочей силы.

Вместе с тем происходил и интенсивный процесс технологического обновления промышленности, вызвавший изменения в характере труда. Вместо обычного типа оперативного, манипуляционного труда требовались умения по управлению оборудованием и механизмами с большей долей теоретико-технического компонента в структуре квалификации. Быстро увеличивалась потребность в соответствующей подготовке и переподготовке рабочих кадров. Однако существующие профессиональные учебные центры были не готовы к выполнению этой задачи. Фирмы были вынуждены идти на значительные расходы по набору и подготовке необходимой рабочей силы, при этом крупные компании создавали свои собственные, приспособленные для выполнения специфических для каждой компании задач системы профессиональной подготовки. Те же рабочие кадры, которые подготавливались в государственной системе профессионального обучения, использовались преимущественно мелкими фирмами.

По мере экономического развития и повышения уровня жизни широких масс населения все большая доля выпускников средней школы первой ступени стремились продолжить общее образование. В связи с этим государственная система профессионального обучения, построенная в соответствии с законодательством, принятым в 1958 г., нуждалась в изменениях, соответствующих потребностям промышленности и населения Японии.

В 1969 г. к Закону о профессиональном обучении были приняты поправки, внесшие в систему большие изменения. Целью этих преобразований было создание такой системы, которая давала бы человеку возможности получения профессиональной подготовки в течение любого периода его трудовой деятельности (а не только перед началом трудовой жизни, как это было раньше). Значительным шагом вперед по пути совершенствования взаимоотношений различных частей сис-

темы профессионального обучения — государственной и частной — явилось введение его общих норм, обязательных для всех форм обучения. Отныне законодательное регулирование распространялось не только на начальное обучение, предшествовавшее вступлению в трудовую жизнь и относившееся только к обучению молодежи, но и на переобучение уволенных по квалификационному и профессиональному несоответствию работников а также на повышение квалификации работников, занятых в производстве [23].

Нефтяной кризис, разразившийся в первой половине 70-х годов, и круто изменивший тенденции развития, отразился на всех сторонах социально-экономической жизни Японии. Под особенным ударом оказались материалоемкие и энергоемкие производства и целые отрасли, резкий спад в которых вызвал рост безработицы, отмеченный впервые после двадцатилетнего периода стабильно высокой занятости и даже нехватки рабочей силы.

К изменениям на рынке труда, вызванным экономической конъюнктурой, добавлялся фактор старения трудовых ресурсов. Продолжавшийся повышаться образовательный уровень молодежи являлся третьей составляющей, определявший в этот период государственную политику и политику корпораций в области труда, частью которой являлась деятельность по профессиональной подготовке кадров.

Основные мероприятия в области профессиональной подготовки в этот период были стимулированы принятием поправок к Закону о профессиональном обучении в 1974 г. и в 1978 г. Суть этих поправок сводилась к разграничению сфер деятельности государства корпораций в области профессионального обучения, основная ответственность за подготовку рабочей силы при этом возлагалась на компании. Роль государства же виделась в том, чтобы поощряя и поддерживать деятельность фирм в этом направлении, а также обеспечивать возможность получить профессиональную подготовку тем, кто нуждается в особой помощи (безработным, престарелым, инвалидам и т. п). Начальная подготовка молодежи, впервые поступающей на работу, была возложена главным образом на фирмы. Основной акцент в деятельности государственных профессиональных учебных заведений был перенесен в сферу переподготовки уволенных с работы лиц, особенно лиц старших возрастов, а также повышения квалификации тех, чьи навыки и умения не отвечали требованиям производства. Комплексные профессиональные центры преобразовывались в Центры повышения мастерства и сосредоточивались на переподготовке и повышении квалификации взрослого населения. Начальным профессиональным образованием должны были заняться Профессиональные колледжи, при этом контингент обучающих в этих колледжах предполагалось формировать за счет выпускников средней школы второй ступени. Соответственно повышался и уровень подготовки: колледжи должны были выпускать техников.

Префектуральным профессиональным центрам оставлялась их прежняя функция по начальной подготовке молодежи, однако кроме этого, отныне они также должны были заниматься переподготовкой и повышением квалификации рабочей силы [24].

В период действия этого закона в стране продолжали происходить изменения, которые вызывались многими факторами. Среди факторов, воздействующих на рынок труда, кроме старения населения, все большее значение приобретала возрастающая трудовая активность женщин. В то же время развитие микроэлектронной техники повышало роль интеллектуальных видов труда и тех профессий, носителями которых в основном являлась молодежь.

Все эти изменения нарушали сложившиеся взаимоотношения между рынком труда и производством. Та социальная функция, которую исполняла государственная система по переподготовке взрослого населения в соответствии с законом от 1969 г., в новых условиях уже была явно недостаточна. Вместе с тем и прежний путь развития этой системы с ориентацией на начальную подготовку еще больше, чем раньше, перестал устраивать корпорации, которые усматривали в нем опасность дальнейшего повышения текучести среди профессионально подготовленной молодежи [25].

Всю глубину изменений в производстве и на рынке труда отразило новое законодательство, принятое в 1985 г. Следует подчеркнуть, что принципиально новое качество предстоявших изменений отразил факт переименования самого Закона о профессиональной подготовке, действовавшего с 1969 г., в Закон о содействии развитию человеческих ресурсов. Такое переименование призвано было показать, во-первых, возрастание возможностей в области подготовки к трудовой жизни, которые получает в соответствие с этим законом японское население. Расширяющаяся поддержка со стороны государства была направлена на создание «обучающих фирм», означавшее, что компании должны были переходить к планированию процесса развития своих трудовых ресурсов, обеспечивать их возможностями профессионального и служебного роста. В качестве возможностей развития трудовых ресурсов, кроме широко распространенных в компаниях форм обучения с отрывом и без отрыва от производства, предусматривается использование государственных профессиональных учебных заведений.

Предпринимательские круги стимулировались также к образованию специальных служб, ответственных за проведение профессионального обучения на своих предприятиях, и к набору соответствующего штата сотрудников. Законодательством регламентировалось содержание деятельности таких служб. По замыслу вводимых нововведений, именно они должны осуществлять планирование деятельности компании по развитию своего персонала, выступать в качестве консультативного органа, обеспечивающего персоналу соответствующие услуги,

играть роль посредника между фирмами и государственной системой профессионального обучения. Стимулирование предпринимателей к такой деятельности предусматривалось осуществлять с помощью специальных премий, наград. Кроме того, создавались государственные учреждения, основной функцией которых является информирование и консультирование компаний по вопросам, относящимся к повышению качества их рабочей силы [26].

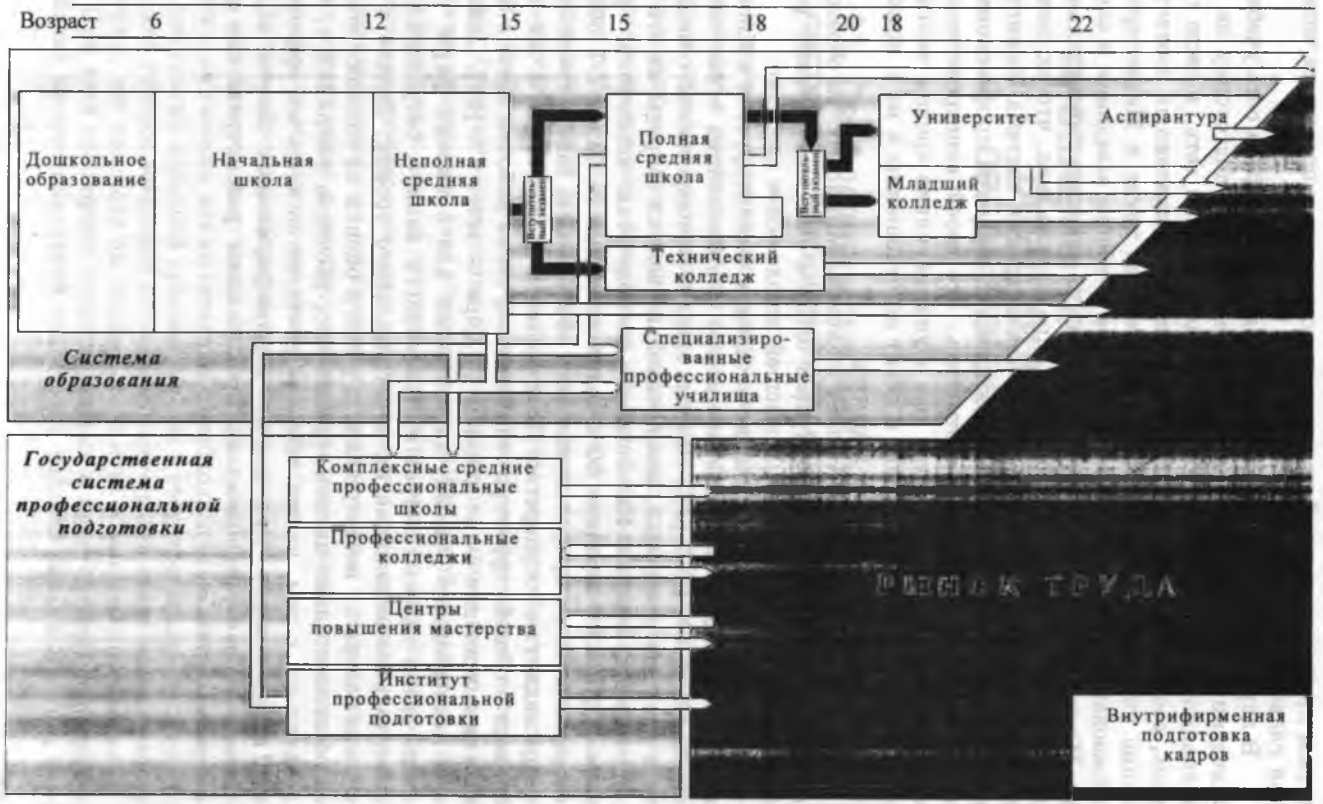
Таким образом, анализ исторического развития профессионального обучения в Японии показывает, что оно происходило в специфических условиях позднего становления здесь рыночных отношений. В процессе этого становления, характеризующегося активной ролью государственных структур по форсированному внедрению западного опыта в стране, в прошлом закрытой от внешнего воздействия, складывалась весьма своеобразная социально-экономическая система, в которой формирование современных рыночных механизмов в сочетании с централизованным управлением происходило под сильным влиянием собственных национальных традиций.

С одной стороны, именно традиционным авторитетом чиновничества, можно во многом объяснить ту решительность, с которой правительство вмешивалось в сферу профессионального обучения рабочей силы, сначала оказывая помощь отдельным компаниям, а затем принимая меры по созданию общенациональной системы, ориентированной на нужды всей экономики и населения.

С другой стороны, своеобразная культура японского бизнеса с его замкнутостью и привязанностью производственных отношений к одной компании уходит глубоко корнями во времена торговых домов эпохи Токугава и служит, в частности, объяснением распространенности в Японии внутрифирменных систем профессиональной подготовки кадров.

Результатом исторического, непростого и самобытного, пути развития является сложившаяся к настоящему времени в Японии система профессиональной подготовки (см. рис. 1). Переходя к анализу этой системы, следует подчеркнуть, что в ней существует два принципиально различных блока, один из которых представляет собой сеть общенациональных учебных заведений, в целом довольно определенно регламентируемых законодательством, но при этом не связывающих факт профессионального обучения с фактом трудовой занятости обучаемых контингентов. Другой — напротив, функционирует в сфере частного бизнеса на уровне отдельных компаний, представляя собой, сеть автономных внутрифирменных систем профессиональной подготовки кадров, которые жестко не регулируются законодательным путем (по крайней мере, если иметь в виду регламент самого учебного процесса), но распространяются лишь на работников самих фирм. Анализу этого блока подготовки японской си-

Рис. 1. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ЯПОНИИ



стемы профессиональной подготовки посвящается последняя четвертая глава данной работы.

В двух же последующих главах будет рассмотрена сеть учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку на общенациональном уровне. Эта общенациональная сеть, в свою очередь, состоит из двух основных звеньев, представленных соответственно учебными заведениями Министерства труда и Министерства образования. Попадая в момент выбора учебного заведения в систему Министерства труда молодежь целиком связывает свою дальнейшую судьбу с будущей профессией, определенно зная, что их ожидает только трудовая жизнь. С этой точки зрения система Министерства труда может быть названа собственно системой профессиональной подготовки. Нельзя не отметить, что своей непосредственной ориентацией на рынок труда она функционально сродни частным внутрифирменным системам и носит по отношению к ним комплементарный, дополняющий характер.

Те же, кто избрал подготовку в системе Министерства образования, имеет возможность в будущем сделать свой выбор между рынком труда и образованием в высшей школе более свободно.

Профессиональное обучение населения финансируется в Японии из трех разных источников, суммарно привлекающих в настоящее время около 4% ВНП [27]. Помимо средств государственного бюджета и расходов компаний, исключительно велики затраты на эти цели самого населения. На его долю, по подсчетам английского ученого Р. Дора, в середине 80-х годов приходилось более 2/3 общей стоимости своего профессионального образования. Еще четверть расходов падает на государство. Поддающиеся оценке затраты частного бизнеса в общей структуре стоимости обучения рабочей силы в Японии самые низкие — по данным Р. Дора — всего 8% [28]. Однако, как подчеркивает ученый, характерный для японских фирм учет лишь своих прямых затрат в этой области влияет, безусловно, на значительное занижение их действительного уровня. Вместе с тем все эти издержки несовершенного учета и оценки не снимают вопроса об относительно низком уровне этих расходов компаний и, следовательно, о том, каким образом достигается здесь их эффективное использование. При анализе внутрифирменных систем подготовки кадров эту проблему мы предполагаем рассмотреть как одну из самых важных.

ГЛАВА 2

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

§1. Профессиональное обучение в структуре системы образования Японии

В течение послевоенного периода среднее образование было реорганизовано и превращено в единую, целостную систему, включившую в себя в качестве составной части и профессиональное обучение, начинавшееся после девятилетнего обязательного курса для тех, кто решил продолжить среднее образование в средней школе второй ступени и получить полное среднее образование. В отличие от довоенной практики профессиональное образование, полученное в школьной системе, теперь рассматривается отнюдь не в качестве последней ступени образования вообще, а лишь как один из вариантов подготовки к трудовой жизни. Отныне окончившие полную среднюю школу могут в равной степени продолжать свое образование в ВУЗе и пойти работать: школа готовит их к тому и другому пути и ни один из них не закрывает. Получение профессиональной подготовки в школе связано с получением свидетельства о ее окончании и, следовательно, с обретением права на поступление в высшее учебное заведение, чем в последнее время японская молодежь все менее пренебрегает.

Таким образом, согласно концепции среднего образования в Японии возможность получения профессионального образования для молодежи не связана исключительно с необходимостью поступления после окончания неполной средней школы в государственное профессиональное учебное заведение системы Министерства труда или на работу в фирму, что означало бы закрыть себе путь к высшему образованию.

При всей специфике концептуальных и практических подходов к проблеме профессиональной подготовки рабочей силы в Японии, свя-

занной прежде всего с той огромной ролью, которая принадлежит в этом деле корпорациям, нельзя не признать, что в настоящее время место системы образования в этой области довольно заметно. Это, в свою очередь, обусловлено тем, что стремление молодежи получить как можно более полное образование (по возможности высшее) постепенно все в большем объеме вовлекает ее и в процесс профессионального обучения.

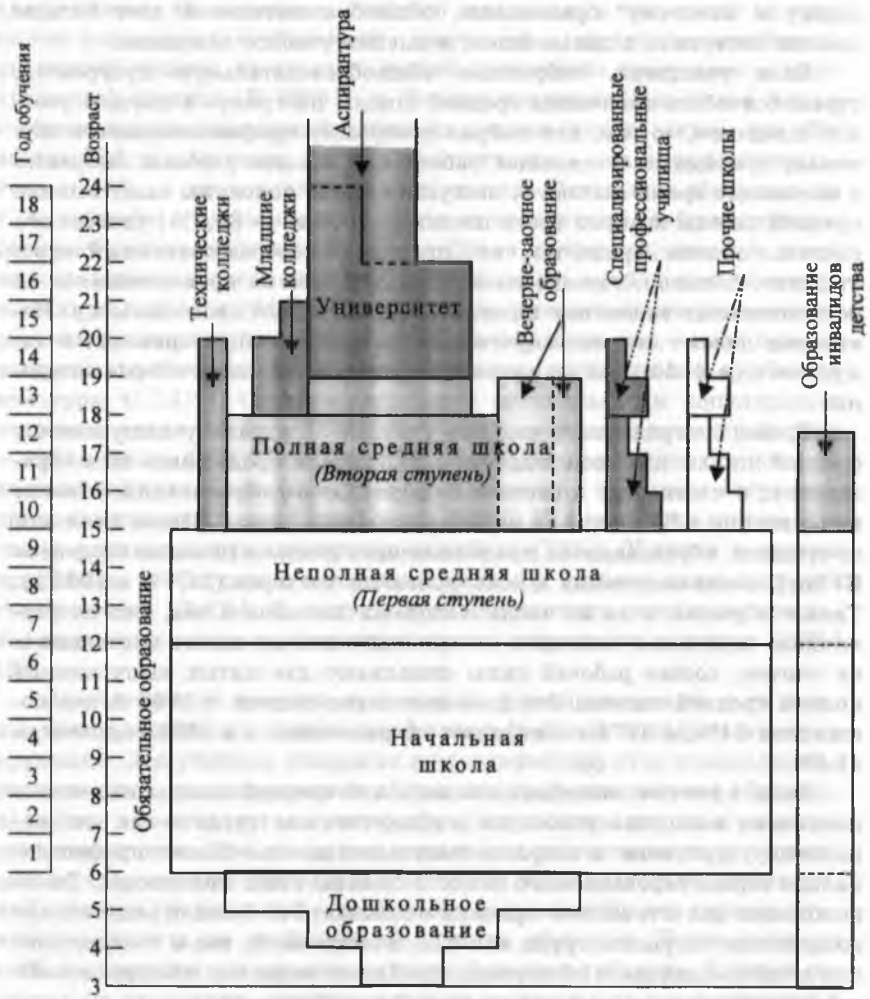
Структурно система среднего образования подразделяется на два звена — формальное образование, представляющее собой среднюю школу, и неформальное. В каждом из этих звеньев имеются учебные заведения (или учебные потоки в их пределах), осуществляющие профессиональную подготовку соответствующих контингентов молодежи (см. рис. 2).

Обязательное школьное образование в Японии начинается с шестилетнего возраста и продолжается в течение девяти лет (шесть лет в начальной и три года в неполной средней школе, или в так называемой школе первой ступени). В течение этого времени учащиеся получают одинаковое, не дифференцированное в профессиональном отношении образование, и в настоящее время практически все дети в возрасте до 15 лет получают такое образование.

В возрасте 15 лет молодые люди должны определиться, будут ли они продолжать среднее образование или пойдут работать. На этом этапе происходит некоторый отсев из средней школы, но в настоящее время он невелик. Если в 1950 г. образование продолжали 42,5% учащихся, окончивших девятилетнее образование, то в 1954 г. эта доля превысила уже половину их числа, в 1970 Г. составила 80%, в 1974 г. — 90%, а в 1985 г. — 94,1%. Завершить среднее образование в Японии можно не только в пределах школьной системы, но и в техникумах, а также в неформальной системе образования. Однако в настоящее время молодежь предпочитает это делать именно в школе.

Завершающая стадия школьного образования — так называемая школа второй ступени, обеспечивающая полное среднее образование, предусмотрена в двух режимах — очном (трехлетнем) и вечерне-заочном (четырехлетнем), а также в двух вариантах предлагаемых программ обучения. Первый из этих вариантов представляет собой общеобразовательную программу, а второй — программы профессионального обучения, предлагаемые учащимся на выбор по ряду профессий, находящих применение во всех отраслях экономики. Среди программ профессионального обучения наибольшей популярностью в настоящее время пользуются те, которые дают специальности, необходимые в торговле. Промышленные профессии занимают второе место. (Примечательно, что к программам профессионального обучения приравниваются программы домоводства и ухода за детьми, которые предлагают-

Рис. 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЯПОНИИ



Источник: Statistical Abstract of Education, Science & Culture. Tokyo, 1988, с.3

ся девушкам и изучаются ими исключительно с целью применения полученных знаний и навыков в семейной жизни.

Зачисление в школу второй ступени происходит после сдачи абитуриентами вступительных экзаменов. Большинство поступивших (в 1985 г. — 72%) избирают общеобразовательную программу. Хотя выбор программы профессионального обучения формально не закрывает дорогу к высшему образованию, общеобразовательная дает больше шансов поступить в дальнейшем в высшее учебное заведение.

Если учащиеся, избравшие общеобразовательную программу, стремятся после окончания средней школы поступить в высшее учебное заведение, то тем, кто выбрал программу профессионального обучения, приходится в основном работать. В высшие учебные заведения в настоящее время пытаются поступить около половины выпускников средней школы и около трети из них (в 1985 г. — 30,5%) удается это сделать, причем среди тех, кто прошел общеобразовательный курс, эта доля, понятно, гораздо выше. Большинство из провалившихся на вступительных экзаменах в первый год повторяют свою попытку. Некоторые делают это многократно, что в конце концов приводит к тому, что еще 4–5% выпускников поступают в высшие учебные заведения.

Кроме поступления в высшие учебные заведения у выпускников средней школы имеются и другие возможности продолжить свое образование, в частности, в системе неформального образования. Многие не попавшие в ВУЗ идут на подготовительные курсы. Общая доля лиц со средним образованием, продолжающих учиться (помимо студентов ВУЗов), после окончания школы достигает четверти (24,7% в 1985 г). Таким образом, если из числа молодежи исключить тех, кто по различным причинам выпадает из экономически активного населения и не учится, состав рабочей силы пополняют две пятых выпускников полной средней школы. Эта доля постоянно падает: в 1961 г. она составляла 64%, в 1974 г. снизилась до половины, а в 1985 г. достигла 41,1%.

Даже с учетом выпускников неполной средней школы нынешние поколения молодежи участвуют в общественном труде менее чем наполовину, при этом в возрасте окончания школы бывает профессионально сориентирована всего около половины этого количества. Такое положение дел с течением времени оказывает все более отрицательное воздействие на рынок труда как с количественной, так и с качественной сторон, приводя к обострению проблемы нехватки молодежи вообще и профессионально подготовленной в особенности.

Типы учебных заведений системы неформального образования весьма разнообразны. Большинство из них частные, и программы, предлагаемые ими, весьма разнообразны. До 1975 г., когда Министер-

ство образования приняло меры по развитию этих учебных заведений, по официальной классификации учебных заведений они так и назывались «разные» или «прочие» (какусю). В 1975 г. в их числе был выделен тип «специализированных (подготовительных) школ», которые были подведены под общие стандарты и учебные нормы, существующие в формальной системе. Для поступления туда требовалось теперь удостоверение об окончании учебного заведения, в том числе на курс по так называемой «продленной» программе — диплом средней школы первой ступени, на курс по «профессиональной» программе — школы второй ступени. В 1985 г. в Японии насчитывалось более 3 тыс. специализированных подготовительных школ (сэнсю гакко), где обучалось 538 тыс. человек, из них три четверти — по «профессиональной» и 16% — по «продленной» программе. Остальные обучались по т. н. «общей» программе, зачисление на которую не требует удостоверения об окончании средней школы. Среди профессий, которые получают учащиеся в специализированных школах, наибольшей популярностью пользуются (24,5% общего числа учащихся) среднемедицинские специальности (медсестры, фельдшеры, акушеры), затем промышленные профессии (18,7%) и профессии, необходимые в области культуры (17,1%). Среднемедицинские специальности популярны в основном среди девушек (35% их числа), промышленные профессии — среди юношей (38,9%). Профессии из области культуры относительно чаще избираются юношами и по популярности занимают второе место после промышленных профессий (26%). У девушек на втором месте — специальность «домашняя хозяйка» (24%). У тех и у других профессии, необходимые в торговом деле и в бизнесе, занимают третье место (по 12,4%). Большую часть контингента учащихся специализированных школ в настоящее время составляют девушки (58%) [29].

До настоящего времени продолжают функционировать и те школы, которые согласно официальной классификации попадают в разряд «разных». Эти учебные заведения не регламентируются законодательными актами, регулирующими общее или профессиональное образование. Это, как отмечается в литературе, отражается иногда и на качестве подготовки. Тем не менее, испытывая значительную конкуренцию со стороны себе равных, и со стороны законодательно регулируемой системы (формальной и особенно неформальной), эти школы стремятся выходить на необходимый уровень обучения. Более того, по этой же причине они проявляют даже большую гибкость, быстрее реагируя на изменения, происходящие на рынке труда и в экономике в целом. Так, в частности, первые курсы по подготовке специалистов в области микроэлектронной техники были открыты в этой сфере. Большей частью учебные заведения предназначены для подготовки молоде-

жи в высшие учебные заведения (33,6% контингента обучающихся), а также для обучения вождению автотранспортных средств с получением свидетельства о квалификации и водительских прав (16,3%). Обычно срок обучения менее длительный, чем в специализированных подготовительных школах, однако и здесь по состоянию на 1985 г. почти 70% учащихся числились на курсах со сроком обучения не менее года [30].

Многие школы из числа специализированных, а также «разных» предназначены для того, чтобы учащиеся непосредственно к моменту их окончания смогли приобрести профессию, либо с целью подготовить их к сдаче государственных квалификационных экзаменов. В этом качестве они пользуются популярностью у взрослого населения, поэтому запись в эти школы постоянно растет.

Практика профессионального обучения во всех странах обычно сводится к подготовке рабочей силы средней квалификации, т. е. в основном рабочих кадров, с чем в большинстве случаев соглашаются авторы научных исследований в этой области. Специфика Японии, однако, состоит в том, что здесь большое внимание уделяется подготовке кадров высшей квалификации. Делается это вместе с тем не столько в системе высшего образования, сколько в фирмах в соответствии с общей для японского бизнеса концепцией управления трудом. В свое время эту концепцию нам предстоит рассмотреть подробно. Здесь же следует сказать, что в основе того предпочтения, которое оказывают фирмы своим собственным системам подготовки кадров высшей квалификации перед вузовской, лежит не особый подход к проблеме подготовки персонала. Такой подход объясняется во многом традиционной культурой японского бизнеса и вписывается в общую концепцию управления им. Система высшего образования, с точки зрения этой концепции, безусловно признаваясь основой квалификации высшего уровня, считается недостаточной для ее достижения. Это обстоятельство никоим образом нельзя упускать из виду. Принимая это во внимание, здесь мы поэтому ограничимся краткой характеристикой системы высшего образования в Японии и лишь в той мере, которая нам будет впоследствии необходима при рассмотрении внутрифирменных систем профессиональной подготовки кадров.

Итак, система высшего образования состоит из университетов и колледжей, среди которых наибольшее число студентов (в 1985 г. – около 83%) приходится на университеты. И в тех, и в других направления подготовки идентичны (гуманитарные, общественные и естественные науки, техника, педагогика и т. д), однако уровень квалификации разный. В университетах обеспечивается высокий теоретический уровень знаний. Здесь готовятся помимо специалистов высокого класса, и те кадры, из которых впоследствии на основе

имеющихся и обретенных в фирмах познаний широкого диапазона выйдут т. н. дженералисты в области управления. Напротив, в колледжах (в буквальном переводе официально принятого англоязычного варианта — junior college или младший колледж) готовятся исключительно специалисты-практики, способные к выполнению конкретных видов работ. Подготовка в колледжах осуществляется по сокращенной программе: в отличие от университетов, где курс обучения длится от четырех до шести лет (последнее относится к университетам медицинского профиля) в колледжах он сокращен до двух-трех лет. Такое отличие отражается и в японском варианте названия колледжей (танки дайгаку, т. е. краткосрочных высших учебных заведений). В середине 80-годов около 83% общего числа студентов высших учебных заведений учились в университетах, остальные — в колледжах. Большая часть студентов университетов (40%) обучались на факультетах общественных наук, второе место (20%) принадлежало техническим наукам, все остальные науки по отдельности играли гораздо меньшую роль. Подавляющее большинство студентов колледжей — девушки, которые отдают предпочтение факультетам домоводства, литературы и учительства [31].

§2. Проблемы профессионального обучения в средней школе в Японии

Роль профессиональных отделений средней школы в пополнении рынка труда в современной Японии довольно заметна. На долю выпускников этих отделений в настоящее время приходится примерно 30% численности вновь нанятой на работу молодежи страны, что сопоставимо с местом высших учебных заведений в обеспечении рынка труда новой рабочей силой. После окончания обучения в профессиональных отделениях средней школы в 1988 г. на работу по найму поступило 320 тыс. чел., из числа выпускников этих отделений ВУЗы страны пополнили 40 тыс. чел., и еще 60 тыс. чел. продолжили свое профессиональное обучение в специализированных училищах [32]. В том же году в профессиональных отделениях средней школы обучалось более 1,4 млн. чел., что составило около 25% общего числа учащихся средней школы второй ступени.

Профессиональное обучение в рамках средней школы организовано на базе обязательного неполного среднего образования в объеме 9 лет. Поступление на профессиональное отделение в соответствии с общими правилами перехода из неполной средней школы (или школы первой ступени) в полную осуществляется на основе вступительных экзаменов, а также тестовых испытаний.

Учебный план профессиональных отделений составляется в соответствии с утвержденным Министерством образования в 1979 г. Курсом обучения, общим для всей полной средней школы. Все учащиеся независимо от потоков и отделений изучают ряд обязательных предметов: японский язык, обществоведение, математику, естествознание, основы медицины и физическую культуру. Имеются факультативные дисциплины, главным образом культурно-просветительного характера. Около 40% учебного времени на профессиональных отделениях уделяется специальным предметам. Каждый предмет в японской школе оценивается в так называемых зачетных баллах (танъи — по-японски, credit — по-английски) по примеру некоторых школьных систем на Западе. Учащихся в определенных пределах имеет возможность самостоятельно составлять свой учебный план с таким расчетом, чтобы общая сумма зачетных баллов была не менее определенной величины (80 баллов). Зачетный балл соответствует 35 учебным часам, поэтому обязательная суммарная нагрузка учебного плана составляет 2800 часов.

Профессиональные отделения подразделяются на следующие потоки: промышленный, сельскохозяйственный, торгово-коммерческий, водного хозяйства, домоводческий и другие. Наибольшей популярностью среди учащихся пользуются торгово-коммерческий (в 1988 г. здесь обучалось около 500 тыс. чел., или 35, 7% общей численности учащихся профессиональных отделения) и промышленный потоки (490 тыс. чел., или соответственно 35, О%). Водохозяйственный (около 200 тыс., или 14,3%), сельскохозяйственный (160 тыс., или 11,4%) и прочие играют гораздо меньше роль [33].

Начиная с 70-х годов в школьной системе профессионального обучения Японии обостряются проблемы, связанные, в частности, с качеством подготовки, в результате чего далеко не все выпускники профессионального потока в настоящее время находят работу по специальности, полученной в период обучения. Более или менее по специальности работают выпускники торгово-коммерческих и промышленных отделений, которые на 60% находят работу в соответствующих отраслях хозяйства. Из окончивших сельско- и водохозяйственные отделения лишь 10% работают по специальности, а 40% выпускников находят применение в обрабатывающей промышленности.

Но и относительно высокая доля выпускников, окончивших торгово-коммерческие и промышленные отделения, и нашедших работу по специальности, не служит показателем достаточного уровня их подготовки. Около 75% лиц, окончивших промышленные отделения, находят себе применение лишь на рабочих местах, требующих самой низкой квалификации именно потому, что качество подготовки практически не позволяет их использовать по специальности. То же отно-

сится и к тем выпускникам-мужчинам торгово-коммерческих отделений, которые были обследованы в 1990 г. на соответствующих предприятиях. В первую очередь они использовались на рутинных канцелярских работах как не подготовленные к более квалифицированному труду [34]. Основная тенденция в трудовой деятельности выпускников профессиональных отделений средней школы состоит в том, что она постепенно перестает быть связанной со специальностью, которая изучалась ими в процессе обучения.

Во многом такое положение выпускников профессиональных отделений средних школ на производстве объясняется тем общим отношением фирм к молодежи, которое определяется всей системой управления кадрами. Любой выпускник учебного заведения, в том числе профессионально ориентированный, с точки зрения японского менеджмента, нуждается в дополнительном обучении в процессе труда. Нередко приобретенная им ранее профессия не получает в фирмах вообще никакого признания.

Причин снижения эффективности школьно-профессиональной подготовки кадров в японской школе несколько. Прежде всего, это связано с теми глубокими изменениями, в обществе за последние 10-15 лет, которым современная система профессионального обучения в рамках средней школы перестает соответствовать.

Как все чаще подчеркивают японские ученые, на пороге XXI века Япония находится на стадии перехода из индустриального в информационное общество. Под влиянием очередного витка научно-технической революции, происходящей в области микроэлектроники, а также процесса так называемой сервизации экономики быстро изменяются как само производство, так и обслуживающий его труд.

Отошла в прошлое материало- и капиталоемкая промышленность, составлявшая некогда основу основ быстро развивающеюся экономики. На смену ей приходит индустрия, базирующаяся на ультрасовременной наукоемкой технологии, возникают новые отрасли, которые оттесняют на задний план традиционные сектора производства. Эти процессы оказали влияние не только на производство, они вовлекли в свою орбиту также и сферу обращения, торговлю и другие отрасли экономики. По мере того, как в какой-либо из этих отраслей начинают распространяться новые технологии, обслуживающий компонент в структуре труда начинает приобретать все большее и большее значение.

Примечательно, что параллельно идут два процесса: рост третичного (сферы обслуживания и информатизация промышленного производства) и модернизация вторичного секторов экономики, в результате чего «софтизируется», «интеллектуализируется» вся экономика. Эти процессы оказывают большое воздействие на структуру занятости

в Японии. Во-первых, в третичном секторе занято уже гораздо более половины рабочей силы страны, а, во-вторых, и те 40% лиц, которые работают в обрабатывающей промышленности, заняты преимущественно умственными видами труда, вызванными к жизни процессом «софтизации».

В свою очередь, это не может пройти бесследно как для сферы найма, так и самого труда. Тем, кто работает с микроэлектроникой, первейшим необходимым делом становится овладение теми знаниями и навыками, которые требуются для управления этой техникой. И в самом производстве, и в управлении у персонала возникают одни и те же проблемы: умение отобрать из потока разнообразной информации необходимую ее часть, обработать и систематизировать ее. Требуется широкопрофильная квалификация, соответствующая сложности возникающих и требующих решения новых исполнительских и управленческих задач.

Поэтому в последнее время потребности промышленного производства в выпускниках полной средней школы, на которых в 60-е годы всегда был большою спрос, не увеличиваются. Напротив, растет спрос на рабочую силу технических и других вновь возникших специальностей, связанных с новыми направлениями науки, прежде на выпускников высших учебных заведений [35].

Понятно, что современное профессиональное обучение в средней школе, по-прежнему организованное на основе традиционного разделения экономики на сельское хозяйство, промышленность и торговлю, не соответствует ни целям, ни содержанию, ни смыслу развития современного японского общества и способствует возникновению противоречий в области спроса и предложений на рынке труда. Поэтому в последнее время на фоне трудностей, которые испытывает в своем развитии школьно-профессиональное образование в Японии отчетливо проявилась тенденция к укреплению позиций системы собственно профессионального обучения, или специализированной системы профобучения. Именно с ней связано распространение в стране целой группы новых профессий, вызванных к жизни процессами информатизации японского общества и повышения в нем роли умственного труда.

С одной стороны, по мере развития этих процессов трудовая деятельность становится все более разнообразной, и ее отдельные виды, упрощаясь, все более обособливаются друг от друга. Но вместе с тем под влиянием информационных технологий развивается и противоположная тенденция: возрастают потребности в сложной и сверхсложной рабочей силе, способной функционировать одновременно (и в равной степени) в самых различных и в прошлом несовместимых областях — в науке, производстве, торговле, обслуживании.

В настоящее время формируются новые типы специалистов, соответствующие этим тенденциям.

Попытаемся охарактеризовать эти типы в применении к производственному рабочему, хотя принципиально не имеет значения, в какой из областей трудовой деятельности они реализуются. Различия, связанные с профессиональной принадлежностью этих специалистов, в данном случае также не имеют значения, поскольку и они стираются в рамках основных измерений, которые характеризуют любой профессионально-квалификационный тип специалиста. Таких измерений два — это уровень (тэйдо — по-японски, level — по-английски) и широта, объем (ханъи — по-японски, scope — по-английски) квалификации.

По числу сочетаний этих характеристик друг с другом складываются три профессионально-квалификационных типа, а именно: тип А — с присущим ему высоким уровнем и большой широтой квалификации, тип В — с высоким уровнем, но относительно узкой квалификацией и тип С — с низким уровнем и узким диапазоном квалификации. Из теоретически возможного числа комбинаций здесь исключен еще один тип, сочетающий широкий профиль с низким уровнем квалификации, или тип «дорогостоящего дилетантизма», о котором речь впереди.

Профессионально-квалификационный тип А требует от рабочего высокого уровня научно-технических возможностей исполнения своих функций в широком диапазоне действий. С таким типом связано осуществление разнообразных технических задач не только непосредственно в производственных процессах, но и в управлении производством (например, в управлении качеством в проектировочных расчетах и в целом ряде других по форме вспомогательных видов, а по сути инженерно-проектировочной и инженерно-производственной деятельности). В зависимости от вида конкретной профессиональной деятельности такой тип квалификации требует приобретения тех или иных специфических качеств, на что уходит после окончания средней школы до трех лет специального периода обучения. В Японии такое обучение в настоящее время осуществляется в пределах средних промышленных техникумов (когё кото сэммон гакко) либо в профессиональных колледжах (сёкурё кунрэн танки дайгакко). При этом получается рабочий-специалист высокого класса, что отражается и в названии этого специалиста (гидзюцуся — по-японски, что соответствует английскому technician и русскому «техник»).

В сравнении с типом А профессионально-квалификиционный тип В характеризуется гораздо более узким объемом квалификации при столь же высоком ее уровне. Служебные обязанности в соответствии с этим типом квалификации требуют от исполнителя умения делать собственные оценки и заключения о предмете своей деятельности на

основании имеющихся специальных знаний. Обычно к этому типу относятся профессии, возникшие в последнее время в связи с развитием науки и техники. Как и для профессий типа А, здесь требуется довольно значительный период овладения необходимыми квалификационными характеристиками. Для лиц с законченным средним образованием это обычно не менее двух лет обучения в профессиональном училище (сэммон гакко), и они нередко относятся к классу техников.

Служебные обязанности рабочего профессионально-квалификационного типа С узки по своему объему и требуют значительно более низкого уровня квалификации по сравнению с характеристиками специалистов типа А или типа В. Он, например, должен уметь контролировать технические параметры какого-либо механизма либо производимой продукции в заданных пределах, наблюдать за работой производственной системы или отдельных производственных процессов. Для таких видов работ не характерны собственные оценки и самостоятельные решения исполнителей. Обычно рабочие такого типа готовятся посредством внутрифирменной системы. Этот тип рабочего, хотя и не может в полной мере ассоциироваться с прежним образом рабочего, занятого простым физическим трудом (тандзюн сагёся — по-японски, labourer — по-английски), но отражает как раз те современные тенденции в изменении характера труда, которые связаны не с его усложнением по мере усложнения технической стороны производства, а, наоборот, — с упрощением и с использованием рабочей силы в качестве недостающего, второстепенного звена в технологическом процессе.

Современная средняя школа, поставив перед собой довольно трудную и честолюбивую цель готовить рабочие кадры самого высокого класса, т. е. специалистов профессионально-квалификационного типа А, в действительности не смогла ее достигнуть. В результате выпускники профессиональных отделений полной средней школы могут быть отнесены к некоему совершенно отличному от этих профессионально-квалификационных типов, который характеризуется широким объемом и низким уровнем квалификации, а проще говоря дилетантизмом. С точки зрения компаний, использующих труд таких выпускников, их потенциал ничем не отличается от потенциала выпускников общеобразовательных отделений средней школы.

На взгляд специалистов, такое отклонение действительных результатов профессионально-технического обучения в средней школе от декларируемых целей и стало причиной несоответствия тех качеств, которыми обладают как потенциальные специалисты выпускники японских средних школ, с одной стороны, и теми требованиями, которые предъявляются на рынке труда к представителям тех или иных профессий, с другой [36].

При учреждении в рамках средней школы второй ступени разнообразных по профилю профессиональных отделений предполагалось охватить всех желающих получить профессию. Однако эти меры по расширению многопрофильного профессионального обучения, можно сказать, потерпели крах. В 70-х годах, когда доля лиц, желающих продолжать обучение и получить полное среднее образование, стала превышать 90% от общего числа окончивших школу первой ступени, количество заявок на профессиональный поток снижалось. Среди поступающих на профессиональные отделения увеличивалась доля тех, кто в действительности не имел желания получить данную специальность. Действительность корректировала установку политиков на «диверсификацию профессионального обучения».

Под влиянием этих обстоятельств Совет по естественнонаучному и производственному образованию, являющийся консультативным органом при министерстве образования Японии, создал в марте 1973 г. комитет по проблемам совершенствования профессионального обучения, который в первую очередь ставил своей задачей изучение состояния профессионального обучения в средней школе. Спустя три года, т. е. в июне 1976 г. комитет издал окончательный доклад, в котором изложил свою точку зрения на меры, необходимые для совершенствования системы профобучения в будущем [37].

В этом докладе внимание авторов сосредотачивалось на следующих моментах. Прежде всего анализу подвергалось базовое обучение, затем рассматривалась проблема гибкости учебных программ и совершенствования структуры системы образования. В целях предотвращения излишней специализации в обучении государство, по мнению авторов доклада, должно разработать нормативные критерии по организации тех или иных учебных подразделений, которые (критерии) исходили бы из сущностных и учебно-методических посылок.

Для преодоления развития такой негативной тенденции среди контингента учащихся профессиональных подразделений, как низкий уровень осмысления избираемого пути, предлагалось понизить тот минимально необходимый оценочный балл, который присваивается специальным дисциплинам, при выведении общей сложности учебной программы это делалось с той целью, чтобы он не служил ложным стимулом в выборе направления обучения (профессионального или общего). В докладе содержалась идея непрерывного обучения, а также мысль о том, что в процессе такого обучения необходимо стремиться создать базу для творческой карьеры будущего работника, которую он в дальнейшем будет способен обеспечить себе сам на основе собственного развития в процессе трудовой жизни.

Однако именно в это время приток молодежи в среднюю школу второй ступени, вызванный новой волной послевоенного увеличения

рождаемости, стимулировал развитие преимущественно ее общеобразовательного, а не профессионального направления. В 80-х годах доля учащихся профессиональных отделений в общем контингенте составила всего около 30%. В январе 1981 г. вновь министр образования обратился с запросом о состоянии профессионального обучения в средней школе. Доклад по этому запросу был составлен на основании четырехлетнего исследования в 1985 г. [38].

В этом докладе были намечены основные черты реорганизации профессионального обучения в средней школе. Предлагалось диверсифицировать учебные программы и повысить их гибкость на основе взаимопроникновения и согласованности действий отдельных направлений обучения, причем не только профессионального, но и общего. В области собственно профессионального обучения считалось необходимым организовать новые структуры, отвечающие современным тенденциям развития японского общества.

Самые важные предложения касались повышения уровня и статуса профессионального обучения. Было предложено ввести, например, курс по изучению профессиональных проблем, освоение которого напрямую увязывалось с получением квалификационного удостоверения. Кроме того, рассматривалась возможность введения механизма согласования двух звеньев системы профессионального обучения, находящихся под эгидой министерства образования — формального и неформального. В рамках этого механизма предусматривалось учреждение единой системы оценок в результате чего профессиональная подготовка, полученная учащимися в средней школе, т. е. в системе формального образования, приравнивалась к подготовке в так называемых профессиональных школах (сэнсю гакко), относящихся к области неформального образования [39].

Как и ожидалось, доклад министерства образования оказал большое влияние на политику местных органов власти в области профессионального обучения (тихо сангё кёику бангикай), которые стали инициаторами дискуссий по этим проблемам. В середине 80-х годов более чем в 20 префектурах после подобных обсуждений были выработаны программы соответствующей политики и созданы рабочие комиссии [40]. Таким образом и на местном уровне наблюдается развитие процессов, способствующих повышению эффективности профессионального обучения в рамках средней школы.

Во многом эти программы повторяют план, предложенный министерством образования, и как бы приспосабливаясь к местным условиям, конкретизируют его. По мнению японских ученых, этот план не был воспринят на местах поверхностно и догматически, но вместе с тем и примеров, показывающих, что в префектурах был сделан реши-

тельный поворот к решению собственных проблем в этой области на основе этого плана, не так уж много.

В деятельности местных органов власти недостает самого главного с точки зрения планирования — согласования направлений развития профессионального обучения в средней школе данной префектуры с состоянием и тенденциями развития производства и рынка труда. Как считают японские специалисты, возможно именно эти недостатки в планировании на местном уровне и привели к оторванности школьного профессионального обучения от нужд производства и к тем трудностям, которые в настоящее время испытывают выпускники профессиональных отделений средних школ при устройстве на работу и в процессе труда [41].

В этом контексте еще острее ощущается необходимость в сводном плане по профессиональному обучению, о котором сказано в статье 3 «Закона о стимулировании производственного обучения (Сангё кёику синко хо). На протяжении 50-х – 60-х годов на местном уровне государственные власти предпринимали попытки организовать такое сводное планирование. Однако негативное воздействие на этот процесс неожиданно оказал известный План удвоения национального дохода японского правительства, на основе которого предполагалось решить проблему развития трудовых ресурсов на общегосударственном уровне и который разом приостановил всю соответствующую деятельность на местах. Выведенное в то время из сферы интересов местных властей школьно-профессиональное обучение на современном этапе вновь привлекает их внимание в качестве одного из основных средств стимулирования развития производства. Отсутствие планирования в этой сфере сдерживает ее развитие до сих пор.

Процесс перестройки системы профессионального обучения средней школы ведет к формированию новой профессионально-технической средней школы. В частности, постепенно стираются границы между различными профессиональными подразделениями за счет увеличения числа предметов, которые учащиеся изучают по своему выбору. Предполагается, что со временем вся программа профессионального обучения в средней школе будет построена таким образом, что целиком будет состоять из предметов, свободно избираемых самими учащимися.

Профессиональное обучение в школе пытается во все большей степени учитывать происходящие в Японии процессы интернационализации и информатизации общества. В сферу планируемых изменений вовлекаются и такие наиболее традиционные отрасли профессиональной специализации, как сельскохозяйственное производство и домоводство [42].

ТАБЛИЦА 1

КОЛИЧЕСТВО ВНОВЬ ОТКРЫТЫХ И ЗАКРЫТЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТДЕЛЕНИЙ И КЛАССОВ В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ ВТОРОЙ СТУПЕНИ В ЯПОНИИ В 1989 г.

Специализация	Вновь открытые		Закрытые	
	отделения	классы	отделения	классы
Промышленное производство	46	63	31	44
Торговля	54	81	22	38
Сельскохозяйсвенное производство	78	91	71	81
Итого	178	235	124	163

Источник: Момбусё сёкугё кёику но тёса. Токио, 1989.

Все эти процессы находят свое выражение и чисто количественно в том, что постоянно возникают все новые и новые отделения в пределах традиционно установленных отраслей профессиональной специализации.

Новые отделения несут в себе черты современных направлений профессионального обучения. Происходит также процесс отмирания наиболее устарелых и не пользующихся популярностью потоков профподготовки. В связи с усложнением трудовой деятельности и диверсификацией сфер приложения труда этот процесс происходит в целом с положительным балансом в пользу вновь открываемых профессиональных отделений (см. табл. 1).

Существует мнение, что для восстановления функций системы школьно-профессионального обучения и для обеспечения выпускников средней школы той квалификацией, которая требуется в производстве, необходимо прежде всего избавляться от случайного контингента учащихся, которые оказались в профессиональных отделениях исключительно из-за высокого зачетного балла. Поэтому, по мнению этих авторов, следовало бы еще снизить столь высокую «оценку» профессиональных предметов. По существующим подсчетам, в таком случае доля учащихся профессиональных отделений, составляющая в настоящее время 25% от общего контингента средней школы второй ступени, снизится примерно до 10% в первую очередь за счет отсева случайных лиц [43].

Возражения их оппонентов сводятся к тому, что предложения понизить «оценку» специальной части учебной программы могут спровоцировать отказ от планов учиться на профессиональном отделении и

тех учащихся, которые строили эти планы вполне осознанно и серьезно. Это, в свою очередь, означало бы поставить под сомнение существование всей системы школьно-профессионального обучения [44].

Для восстановления изначально задуманных функций профессионального обучения в средней школе некоторые японские специалисты предлагают изменить саму концепцию этого обучения. В соответствии с новым подходом к решению этой проблемы вместо распространенной в прошлом жесткой ориентации на какой-либо один вид профессиональной деятельности необходимо переключиться на так называемый эмпирически-поисковый подход к общению молодежи, который скорее даст ей возможность сориентироваться в выборе профессии, чем приобрести квалификацию. Предлагая новую концепцию школьно-профессионального обучения, ее авторы подчеркивают, что период такого обучения совпадает с весьма специфическим этапом жизни человека — юностью, характеризующейся крайней неустойчивостью всех параметров поведения индивида. К тому же существующая школьная система проверки молодежью собственных возможностей, сводясь к экзаменам, по существу не дает ей шансов распознать в полной мере эти возможности и не помогает решить проблем.

Новый подход, разумеется, не снимает вопроса, о том, что в совершенствовании нуждается система ориентации в неполной средней школе. Однако основная ответственность за ориентацию в трудовой жизни лежит на средней школе второй ступени, где случайно попавшие на профессиональное отделение учащиеся должны получить квалифицированную помощь.

Предлагаемый эмпирически-поисковый метод обучения в этом отношении, полагают его авторы, весьма перспективен. На практике поиск молодежью своего профессионального пути будет осуществляться следующим образом. Вместо жесткой привязки учащихся к тем или иным профессиональным программам, предлагается организовать более гибкую систему, в соответствии с которой учащимся будет разрешено составлять собственные учебные программы из курсов, предлагаемых в рамках профессиональных отделений различного профиля. Более того, учащиеся прямо стимулируются к составлению таких программ. Поскольку курсы одного отделения предлагается оценивать ограниченным числом зачетных баллов, то, чтобы набрать необходимую сумму баллов, им надо будет побеспокоиться о выборе дополнительных предметов, изучаемых в рамках других профессиональных отделений.

В результате четкие в прошлом границы разделения профессионального потока размываются, а само обучение начинает носить характер скорее предпрофессионального, за которым должна, последовать собственно профессиональная подготовка.

Таким образом, по своему замыслу новый подход к организации школьно-профессионального обучения состоит именно в том, чтобы превратить его в связующее звено между общим школьным образованием и специализированной системой профессиональной подготовки, которая строится на его базе. Несмотря на свой сугубо вспомогательный характер, профессиональное образование в средней школе в новом виде должно сыграть весьма важную роль в качестве системы профессиональной ориентации и начального звена системы непрерывного профессионального обучения, проблемы организации которого на государственном уровне находятся в настоящее время в центре внимания ученых кругов, органов власти и общественности.

Ожидается, что новый подход приведет к повышению роли школы в профессиональной подготовке молодежи. С ее помощью учащиеся профотделений не только получат более глубокое понимание той или иной профессии и смогут более осознанно подходить к избранию своего пути, но и приобретут довольно обширный объем знаний, которые пригодятся им в их трудовой и повседневной жизни. Это сократит также довольно большое число учащихся (1989 г. — 36 тыс. чел.), покидающих, не доучившись, профессиональные отделения [45].

Справедливости ради следует сказать, что далеко не во всех школах Японии профессиональные отделения не исполняют возложенных на них функций. В некоторых районах страны по ряду профессий и в системе школьного образования имеются довольно удачные примеры в этом смысле. Подготовку молодежи в таких школах можно даже считать окончательной с той точки зрения, что их выпускники вполне пригодны к использованию на производстве в роли, к которой их готовили в период обучения. Кроме того, научно-технический прогресс и общая тенденция повышения уровня профессионализма в современном японском обществе в ряде случаев приводят к тому, что некоторые, отвечающие этим тенденциям направления профессиональной подготовки в средней школе, испытывают столь кардинальные изменения, что однозначно свидетельствуют о возможностях самосовершенствования системы школьно-профессионального обучения. Около 14% выпускников профессиональных отделений средней школы продолжают в настоящее время свое образование в специализированной послешкольной системе профтехподготовки (сэммон гакко).

Однако каким бы современным не был учебный процесс, какими бы организационными достоинствами не обладала система профессиональной подготовки, в условиях НТП они имеют тенденцию быстро устаревать. Тем более не может быть достаточен на всю жизнь тот объем знаний и профессиональных навыков, который способна дать учащимся школа за три года. В настоящее время на повестку дня в Японии встает вопрос о создании государственной системы непрерывной

профессиональной подготовки, в которую школьное обучение было бы включено необходимым составным звеном.

В 1989 г. Центральный Совет по образованию, являющийся высшим консультативным органом при Министерстве образования Японии, принял ряд мер по подготовке реформы системы среднего образования в стране, в числе которых предусматривалось расширение сети техникумов или технических колледжей (кото сэммон гакко, Colleges of Technology), организации механизма координации их деятельности с системой школьно-профессионального обучения в целях реализации в дальнейшем концепции непрерывного образования [46].

Кроме того, высказываются предложения о расширении сети специальных двухгодичных курсов (сэнкока), которые организационно не связаны с системой школьно-профессионального обучения, но, базируясь на программах этой системы, имеют по отношению к ней определенную преемственность в учебно-методическом плане. Процесс обучения на этих курсах контролируется с помощью законодательства, поэтому они обеспечивают довольно высокий уровень подготовки. При успешном окончании обучения выдается государственное свидетельство о присвоении квалификации.

В настоящее время такие курсы имеются в значительном количестве по водохозяйственной и среднемедицинской специализации. Однако по промышленно-производственной и сельскохозяйственной тематике они практически отсутствуют.

Идея более тесного, по возможности и организационного, взаимодействия школьно-профессиональной системы с этими курсами считается плодотворной с точки зрения развития системы непрерывной подготовки.

Основным недостатком всех выдвигаемых в настоящее время в Японии концепций непрерывной подготовки в рамках системы образования является попытка смоделировать ее на основе имеющихся структур. Между тем сами эти структуры обладают большим изъяном: все они ориентированы исключительно на молодежь, во всяком случае на довольно короткий начальный период подготовки к трудовой жизни. Между тем сама идея непрерывной подготовки предполагает ее распространение на гораздо более длительный срок, в идеале — на всю трудовую жизнь. При этом возобновление процесса обучения, всегда актуальное для развивающегося общества, в настоящее время имеет особое значение прежде всего в отношении определенной части взрослого населения Японии, качественные характеристики квалификации которого устарели.

Ввиду этого, взоры японских ученых и государственных деятелей все больше обращаются к зарубежному опыту, в частности к опыту США, где начиная с 70-х годов концепция и организация системы не-

прерывной подготовки развивалась по пути включения в этот процесс и взрослого населения. Особенно привлекательным в глазах японских специалистов моментом организации такой системы является возможность совместить в ней элементы постоянной переподготовки кадров со страхованием по безработице. Иногда считают, что первые шаги в этом направлении в Японии были сделаны еще в конце 70-х годов, когда был принят новый закон о страховании занятости, предусматривающий и переподготовку безработных. Однако это событие пока никак нельзя считать началом организации государственной системы непрерывной подготовки ввиду отсутствия связи между переподготовкой взрослого безработного населения как с начальным профессиональным обучением молодежи, с одной стороны, так и с дальнейшим повышением квалификации работников, занятых в производстве, — с другой. К этому вопросу нам еще предстоит вернуться.

Следует отметить, что если японские специалисты проявляют интерес к зарубежному опыту организации государственной системы непрерывного образования, то, по мнению экспертов из Международной Организации Труда, в области непрерывного обучения кадров в пределах частных корпораций нигде в мире не достигнуто столь больших успехов, как в Японии [47]. Этот вопрос представляет собой самостоятельную тему, к которой мы обратимся несколько позже. Здесь же необходимо подчеркнуть, что независимо от степени этих успехов, государственные власти Японии, видимо, имеют основания для беспокойства, по поводу организации полноценной системы профессиональной подготовки в отношении всего населения, хотя бы потому, что далеко не вся рабочая сила задействована в крупных корпорациях страны.

§3. Профессиональное обучение в неформальной системе образования Японии.

К системе формального образования в Японии примыкают (имея тем не менее самостоятельный статус) находящиеся также ведении Министерства образования специализированные школы, среди которых особое место занимают профессиональные училища. Так называемые «специализированные школы» (сэнсю гакко) были выделены в особую образовательную систему, призванную удовлетворять потребности общества в тех видах обучения, которые не могут быть обеспечены обществом в рамках формального образования, актом от 1975 г. на основании внесения поправок в Закон о среднем образовании.

До этого момента специализированные школы в течение 15 лет своего существования относились к «прочим учебным заведениям» (какусю гакко), функционирующим в условиях самостоятельно уста-

навливаемого режима без строго определяемого законодательством регламента.

Попав под юрисдикцию Министерства образования и под контроль Закона, система специализированных школ получила право на налоговые льготы, что способствовало ее развитию в направлении, обеспечивающем потребности общества. Так, по закону, длительность обучения в специализированных школах не может быть менее одного года, а учебная программа в течение года — менее 800 часов. Слишком мелкие учебные заведения (с числом учащихся менее 40 человек) не получают статус, необходимый для налоговых льгот. Преподавательский состав должен обладать определенным уровнем квалификации (высшим образованием), а также составлять не менее половины постоянного персонала школы.

Освобождение от налогов способствовало расширению сети специализированных школ. Так, если в момент отделения специализированные школы составляли чуть более 10% общего числа учебных заведений, входивших в группу «прочих», то к концу 80-х годов по своему количеству они почти сравнялись с оставшимися в этой категории учебными заведениями, а по численности учащихся — значительно обогнали их. В 1987 году в 3151 специализированной школе обучалось 653 тыс. чел. (в 3918 прочих — соответственно 466 тыс. чел.). В том же году преподавательский состав специализированных школ насчитывал 27 тыс. чел. (20 тыс. чел. – в прочих) [48, с. 90-92]. Поскольку этот процесс происходит при одновременном сокращении всей группы прочих учебных заведений, то налицо тенденция как бы «специализации» той части системы образования в Японии, которая выходит за рамки формального и ее сближения с последним ввиду целенаправленного контроля со стороны законодательства.

Свое название группа специализированных школ носит довольно условно и оправдывает далеко не во всех случаях, поскольку включает, кроме профессиональных училищ, и другие виды учебных заведений, обучение в которых, строго говоря, часто не имеет никакого отношения к какой-либо специфической общественно-трудовой деятельности. В частности, так называемые специализированные школы второй ступени являются общеобразовательными учебными заведениями, своим названием (кото сэнсю гакко) и функциями сходные со средними школами второй ступени (кото гакко) формальной системы образования, поскольку их основное предназначение заключается в обеспечении законченным средним образованием тех лиц, кто по разным причинам своевременно не сделал этого после окончания неполной средней школы (школы первой ступени). При поступлении в эти учебные заведения так же, как и в средние школы второй ступени, требуется свидетельство о неполном среднем образовании.

ТАБЛИЦА 2

КОЛИЧЕСТВО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ШКОЛ В ЯПОНИИ И УЧАЩИХСЯ В НИХ В 1989 г.

	Всего	Общегосударственные	Местные	Частные
Количество учебных заведений, ед.	3254	169	182	2903
(Количество учащихся, тыс. чел.)	(741,7)	(17,5)	(26,8)	(697,3)
в том числе:				
полных средних школ	(116,8)	(1,0)	(2,5)	(113,3)
Профессиональных школ	(559,0)	(16,6)	(24,3)	(518,2)
Общих школ	(65,9)	(-)	(0,1)	(65,7)

Источник: Гакко кихон тёса хококу сё. Токио, 1989.

В других учебных заведениях, входящих в группу специализированных школ, в так называемых «общих специализированных школах» (иппан сэнсю гакко) в лучшем случае можно получить специальные знания из области культуры, домоводства, цветоводства и т. п. Чаще же и эти школы являются общеобразовательными, предназначенными для лиц, не имеющих свидетельства об образовании.

Если основная тенденция в развитии системы неформального образования в Японии состоит в увеличении доли специализированных школ и обучающихся в них лиц, то основной чертой самой системы специализированного образования является преобладание в ней профессионального направления. На долю профессионального потока (сэммон катэй) в 1989 г. проходилось более 3/4 учащихся специализированных школ (см. табл. 2). В 1987 году 70,2% вновь принятых и 67,7% выпускников этих школ являлись студентами профессиональных училищ [49].

Большинство профессиональных училищ точно так же, как в целом специализированных и прочих, в Японии являются коммерческими частными учебными заведениями. В 1989 году в частных профучилищах обучалось около 93% всех учащихся профессиональных школ (см. табл. 2).

Во всем многообразии профессий, предлагаемых неформальной системой профобучения, наибольшей популярностью (28,3% общего

ТАБЛИЦА 3

СТРУКТУРА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ПОЛНОЙ ШКОЛЫ ПО ВИДАМ ИХ ДАЛЬНЕЙШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Год	Кол-во выпускников, тыс. чел.	В том числе в %				
		Университеты	Колледжи	Профессиональные училища	Поступили на работу	Прочие виды деятельности
1975	1327,4	22,0	11,8	–	44,6	21,6
1976	1325,1	20,8	12,0	2,8	42,2	22,6
1980	1399,3	19,8	11,8	8,8	42,9	16,7
1985	1373,7	18,6	11,6	11,4	41,1	17,3
1989	1700,8	17,9	12,4	14,9	35,6	19,2

Источник: Гакко кихон тёса хококу сё, Токио, 1975, 1976, 1980, 1985, 1989.

числа учащихся) пользуются так называемые промышленные специальности (электроника, электротехника и обработка информации), медицинские (соответственно 20,8%, особенно зубоврачебные и среднемедицинские специальности) и торгово-коммерческие (18, 0%; среди них популярны делопроизводство, бухгалтерский учет и секретарские профессии) (см. табл. 3).

По сравнению с формальной системой образования (университетами, колледжами и средней школой) система специализированных учебных заведений регулируется законодательством менее жестко. Это проявляется в более либеральных требованиях по отношению к их учебной базе, организации учебного процесса и содержанию учебных программ и их продолжительности.

Благодаря этому обучение в неформальной системе отличается большей гибкостью, разнообразием и своей практической приспособленностью к потребностям отдельных граждан. В соответствии с изменениями, происходящими прежде всего в экономике, быстро меняется лицо всей неформальной системы образования за счет увеличения в ней значения профессиональных училищ. В свою очередь, среди них растет доля тех, которые подготавливают наиболее актуальные для производства кадры. Так, именно профессиональные училища неформальной системы образования раньше всех других

учебных заведений подобного профиля отреагировали на рост потребностей производства в специалистах по информатике. За период с 1978 г. по 1989 г. число подготавливаемых здесь таких специалистов увеличилось на порядок с 4226 чел. до 68 тыс. чел.

Пока большей частью неформальная система профподготовки удовлетворяет потребности в ней женщин. По отдельным направлениям специализации (медицинское, педагогическое, социального обслуживания и, конечно, домоводческое) профессиональные училища более чем на 80% заполнены женщинами. Да и в целом женщины составляют более половины контингента учащихся.

Однако положение меняется по мере того, как растет уровень образованности молодежи в целом и в частности той, которая обучается в профучилищах. Обучение в профессиональных училищах осуществляется в настоящее время уже преимущественно на базе законченного среднего образования. Доля выпускников полной средней школы в составе учащихся здесь постоянно растет. Если в 1976 г. она составляла 67,9%, то в 1987 г. – 72,8%, в том числе в частных училищах — 73,2% [50, с. 91]. В настоящее время все большее число мужчин, имеющих законченное среднее образование, обращают внимание на эти училища. Если в 1976 г. их доля в контингенте учащихся специализированных школ составляла чуть более 20%, то в 1987 г. — 45% (в профучилищах в 1989 г. — 46,6%). Для сравнения: состав учащихся в младших колледжах за послевоенное время изменился в противоположном направлении: если в 1955 г. на долю женщин, обучающихся в них, приходилось 54%, то в 1987 г. — 90,8% [51].

При том, что законодательство предоставляет довольно большие возможности для самостоятельной организации учебного процесса в неформальной системе образования и не обязывает к созданию программ продолжительностью больше установленного минимума, профессиональные училища, входящие в эту систему, уже далеко вышли за пределы установленных законом предписаний и ориентируются на создание условий для получения учащимися того объема и уровня знаний, который диктуется современными условиями развития экономики и общества. Это обстоятельство в настоящее время довольно четко выделяет эти училища среди других специализированных учебных заведений. В отличие от всех остальных специализированных учебных заведений, где курс обучения большей частью ограничен одним годом, продолжительность подготовки почти во всех профессиональных училищах превышает два года, а двухгодичные программы стали здесь самой обычной практикой. В 1989 г. всего 2,2% контингента этих училищ обучались в течение менее чем 14 месяцев, большая же их часть (68,3%) обучалась в пределах от двух лет до двух лет и двух месяцев. Значительна доля (20,5%) тех, кому надлежит освоить гораздо более

обширные программы в объеме трех и более лет обучения, что сравнимо или даже превосходит уровень подготовки младших колледжей. (В основном это училища по подготовке младшего медицинского персонала) [52].

Поэтому в настоящее время за профессиональным обучением неформальной системы образования все более закрепляется, как отмечает профессор университета Хосэй Сато Хироки, образ «третьего пути» к высшему образованию (после университетов и младших колледжей). «С момента институционализации системы специализированного образования, — пишет он, — профессиональные училища, похоже, включились в борьбу с младшими колледжами за молодежь, пытаясь превзойти их по численности учащихся и получить с ними равные права, закрепив их соответствующим статусом» [53].

В 1989 г. контингент учащихся этих училищ (около 560 тыс. чел.) уже превышал численность студентов младших колледжей (460 тыс. чел.), и Министерство образования не возражало против их полуофициального названия как специальных профессиональных колледжей (special training college). Более того, часть профессиональных школ с программой обучения не менее двух лет приравниваются к колледжу официально. А это, в свою очередь, в условиях Японии означает не просто наличие возможности получить высшее образование, но открывает доступ к нему, поскольку согласно классификации, принятой Министерством образования, колледжи являются первой (или младшей) ступенью высшего образования и обладатель диплома колледжа имеет право поступления на старшие курсы университетов.

По мере повышения авторитета (и статуса) профессиональных училищ они начинают конкурировать с высшей школой в привлечении молодежи в свою систему. Сюда поступает все большая доля выпускников средней школы. Если в 1983 г. эта доля составляла 10%, то в 1989 г. — 14,9%. В университеты в 1989 г. поступило 17,9%, а в колледжи — 12,4% выпускников средней школы (см. табл. 3).

Вместе с тем от внимания исследователей не ускользает то обстоятельство, что развитие профессионального обучения в системе (профессионального) неформального образования в известной степени не только является результатом быстрого повышения уровня образованности молодежи (за счет роста среди них доли выпускников полной средней школы), но находится в прямой связи с падением доли выпускников, поступающих в университеты.

Некоторые авторы видят причину современной популярности профессиональных училищ среди выпускников средних школ почти исключительно в том, что система высшего образования, не будучи в состоянии принять все возрастающий поток желающих, плодит массу

неудачников, которые за неимением других вариантов устремляются в профессиональные училища [54].

Думается, однако, что принцип «лучше, чем ничто» далеко не во всех случаях руководит теми, чей выбор падает на профессиональные училища. Как показывают данные обследования 1987 г., неудача при поступлении в университет является мотивом поступления молодежи в эти училища лишь в 24,3% случаев. Более 3/4 опрошенных сформулировали причину своего решения как «стремление к овладению профессиональными знаниями и навыками». Кроме того, в составе этого большинства 40,7% продублировали свои ответы утверждением о том, что они хотят получить свидетельство о приобретении квалификации, 39,3% — овладеть практическими знаниями. Значительная часть учащихся ПТУ (69,6%) считают, что в училищах они имеют возможность за сравнительно короткий срок получить необходимые знания и навыки, а также быстро стать эффективными работниками (55,6%). Одним словом, преобладающая часть учащихся профессиональных училищ вполне осознанно делают свой выбор и связывают цель своего поступления туда именно с тем, что эти училища им могут дать, т. е. с возможностью получить профессию. Таким образом, несомненно, что сюда попадают прежде всего те, кто видит свое будущее в соответствующей профессиональной деятельности [55].

Все это говорит о том, что профессиональные училища неформальной системы образования пользуются среди выпускников средней школы авторитетом за возможность получить профессию. Характерно, что среди учащихся профессиональных училищ много тех, кто выбирая свой путь, уже задумывались над практической стороной будущей профессии, связывали ее в своих планах с определенной работой [56]. Среди причин, по которым выпускники этих учебных заведений выбирают работу, фигурируют не столько размер или репутация компании и даже не условия найма, сколько прежде всего возможность работать по специальности. Это особенно бросается в глаза в сравнении с выпускниками других учебных заведений (см. табл. 4). Таким образом в момент найма для выпускников профессиональных училищ решающим обстоятельством является возможность сохранить профессию, полученную в процессе обучения.

Лица, окончившие профессиональные училища, в большей степени, по сравнению с обладателями других видов образования, идентифицируют себя со своей профессией, чем с компанией, хотя последнее явление в целом для Японии более характерно. В результате выпускники профессиональных училищ не только чаще, чем другие, выбирают свое первое место работы в соответствии с полученной специальностью, но и остаются верны ей в течение всей трудовой жизни. Ради сохранения профессии они бывают более склонны к переходам на дру-

ТАБЛИЦА 4

МОТИВЫ ВЫБОРА ПЕРВОГО МЕСТА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧИЛИЩ (В СРАВНЕНИИ С ЛИЦАМИ С ДРУГИМ ОБРАЗОВАНИЕМ)

Мотив выбора места работы	Выпускники	
	Профессиональных училищ	Других учебных заведений
Размер и престиж компании	5,9	11,4
Перспективы в компании	21,0	24,8
Предложенный вид работы	40,7	26,6
Заработная плата и другие условия труда	8,7	12,6
Другие мотивы	31,7	24,6
Всего	100,0	100,0

Источник: Нихон родо кэнкю дзасси, 1990, №8, с.64.

гие предприятия, представляя собой в глазах фирмы источник текучести кадров.

По мере развития неформальной системы профессионального обучения все более заметной становится их роль и в пополнении рынка труда рабочей силой. Во всяком случае в настоящее время она уже более заметна по сравнению с младшими колледжами. В 1989 г. более 15% выпускников всех учебных заведений из числа поступивших на работу закончили профессиональные училища против 13%, окончивших младшие колледжи (см. табл. 5).

Еще больше значение профессиональных училищ в обеспечении рынка труда квалифицированными кадрами из числа мужчин. В 1989 г. из 200 тыс. человек, подготовленных здесь к трудовой жизни, около 90 тыс. (45%) составляли мужчины. В то же время среди выпускников младших колледжей, поступивших на работу, женщины составляли преобладающую долю: из 170 тыс. человек на мужчин приходилось 10 тыс. человек, или менее 6% [57].

Выпускники профессиональных училищ пользуются довольно большим спросом со стороны предприятий. В 1987 г. в состав вновь нанятых на работу на предприятия страны выпускников учебных заведений 20% приходилось на окончивших профессиональные училища. Особенно большая зависимость от выпускников профессиональных училищ сложилась в тех отраслях, для которых эти училища готовят специалистов. Велика она также в проектировочно-архитектур-

ТАБЛИЦА 5

СТРУКТУРА ВЫПУСКНИКОВ, ПОСТУПИВШИХ НА РАБОТУ В 1989 г., ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Вид учебных заведений	Количество выпускников, тыс. чел.	%
Средняя школа I ступени	43,1	3,2
Средняя школа II ступени	591,0	43,9
Колледжи	174,4	12,9
Университеты	300,0	22,3
Специализированные учебные заведения	238,1	17,7
В том числе профессиональные училища	203,2	15,1
Всего	1346,6	100,0

Источник: Гакко кихон тёса хококу. Токио, 1989.

ных организациях и фирмах, в бюджетно-налоговых учреждениях, в туристических компаниях.

Заинтересованность в работниках, окончивших профучилища, проявляется в том, что подавляющее большинство обследованных предприятий стремится к установлению долгосрочных отношений с выпускниками профессиональных училищ, несмотря на то, что последние часто пренебрегают такой привилегией в пользу своей профессии. В основном это мелкие фирмы, при этом среди тех предприятий, которые опираются на долгосрочные отношения, значительная часть (42,9%) полагает, что основное для них — это установить общий объем найма новых работников, а не делить их на категории по ценности в зависимости от уровня образования. Еще добрая треть предприятий (36,6%) прямо заявляет о том, что в своей политике найма в отношении выпускников профессиональных училищ они не отличают их от работников, имеющих какое-либо другое образование, и всем прошедшим отборочную процедуру, предлагают привилегированные условия пожизненного найма. На ограничение сроков найма идет довольно небольшая доля — всего 14% [58].

Принимая на роботу выпускников профессиональных училищ, предприятия руководствуются главным образом стремлением получить готовую к труду рабочую силу, при этом опрос в 1989 г. показал, что 66,4% предприятий считают их перспективными в этом отношении работниками, «поскольку они получили специальное обра-

зование», а 46,8% компаний полагают, что окончившие профучилища сразу способны эффективно исполнять порученную работу. Поэтому для ряда фирм привлекательным моментом служит то обстоятельство, что нанимая такую рабочую силу, они имеют возможность экономить значительные средства на ее подготовку.

Такой подход к выпускникам профучилищ со стороны компаний отличается от обычной практики найма на крупных предприятиях, которые чаще всего не обращают внимания на уровень подготовленности рабочей силы, но после приема на работу всегда затрачивают много усилий и средств на ее обучение.

В отличие от обычной практики выпускники профучилищ преимущественно распределяются по рабочим местам с учетом полученных в процессе обучения знаний и навыков, что отвечает и интересам самих выпускников, которые, как уже указывалось, выбирают работу, соответствующую их профессиональным требованиям.

На стремление компаний использовать выпускников профессиональных училищ на своих предприятиях большое влияние оказывает в настоящее время состояние рынка труда, в частности, нехватка рабочей силы с высшим образованием. Так, в 1989 г. примерно 35% выпускников электротехнических, радиоэлектронных отделений профучилищ, а также отделений, готовящих специалистов по информатике и программированию, были приняты на работу именно из-за того, что не хватает соответствующих специалистов с высшим образованием [59]. Такие трудности с наймом рабочей силы высшей квалификации этих специальностей испытывают, очевидно, чаще мелкие и средние фирмы. Во всяком случае на наш вопрос, заданный руководству небольшой (с числом занятых 150 человек) компании Киносита Сэйсакусё в 1992 г. при ее посещении, почему в проектно-конструкторском отделе, разрабатывающем модели высокоточной радиоэлектронной продукции и технологии их изготовления, не все, а только 70% специалистов имеют высшее образование, в качестве основной причины была названа острая конкуренция на рынке труда с крупными компаниями за таких специалистов.

Многие предприятия заявляют, что сократят прием выпускников профучилищ, когда смогут обеспечить себя в полной мере работниками с высшим образованием. Если по уровню эффективности в непосредственном производственном процессе и по быстроте вхождения в курс практических дел выпускники профучилищ оцениваются довольно высоко и по некоторым специальностям устраивают мелкие и средние предприятия, то по потенциалу использования на управленческих должностях крупные компании предпочитают лиц с высшим образованием. Поэтому с развитием тенденции к насыщению рынка труда выпускниками профучилищ условия их найма по-

ТАБЛИЦА 6.

ПЛАНЫ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧИЛИЩ ОТНОСИТЕЛЬНО СВОЕЙ БУДУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (В СРАВНЕНИИ С ЛИЦАМИ С ДРУГИМ ОБРАЗОВАНИЕМ), В % К ЧИСЛУ ОПРОШЕННЫХ, 1989 г.

Планы будущей деятельности	Выпускников	
	профессиональных училищ,	Других учебных заведений
Достижение управленческой должности, работая в одной компании	18,6	29,8
Достижение управленческой должности, переходя из одной компании в другую	10,5	8,2
Деятельность в качестве специалиста-профессионала в одной компании	18,6	25,3
Деятельность в качестве специалиста-профессионала при переходах из одной компании в другую	21,9	12,5
Вначале работа по найму, затем открытие собственного дела	27,8	22,9
Другие планы	2,6	1,3
Всего	100,0	100,0

Источник: Нихон родо кэнкю дзасси, 1990, №8.

степенно ухудшаются, и количество предприятий, которые стремятся к ограничению срока договора с ними, растет.

Особенно в неблагоприятных условиях оказываются те, чья специальность далека от передовых технологий и новейшей техники. Среди них те, кто специализировался в делопроизводстве, секретарской работе, даже в изучении иностранных языков, довольно популярных в настоящее время в сфере японского бизнеса. Если таким специалистам и удается найти работу, то она чаще всего не имеет отношения к тому, чему посвятил себя работник в процессе учебы.

В целом задача учиться на производстве стоит не только перед теми, кто вынужден переобучаться. Общая для японских компаний

практика обучения рабочей силы в процессе труда распространяется и на тех, кто был принят на работу благодаря имеющейся профессии. По мнению специалиста в области профессиональной подготовки Сато Х., это тем более необходимо делать, что «уровень квалификации выпускников профучилищ все же вряд ли соответствует двухгодичному курсу их подготовки. И в любом случае нельзя исходить только из того, что они в профессиональном отношении более подготовлены к тому, чтобы безболезненно и быстро войти в производственный процесс. Как и любой другой, они нуждаются в систематической, длительной и постоянной подготовке уже после поступления на фирму для расширения и углубления своего профессионально-квалификационного профиля» [60].

В целом ряде случаев выпускники ПТУ сами осознают, что квалификация, полученная ими во время учебы, далеко не достаточна. Согласно данным обследования, проведенного в 1989 г., 26,3% выпускников ПТУ считали, что «с профессиональной точки зрения они менее пригодны, чем думали сами», и еще 26,0% обнаружили, что «профессионально проигрывают при сравнении с другими работниками фирмы». И это при том, что «особых проблем не имели» только 35,8% опрошенных [61].

Поэтому, как показывают данные обследования, выпускники профтехучилищ рассматривают работу на предприятии как возможность завершить свою профессиональную подготовку. Среди требований, выдвигаемых выпускниками профучилищ к своим работодателям, видное место занимают те, которые касаются предоставления им возможности продолжить свое образование по специальности.

Несмотря на то, что лица, получившие специальную подготовку в училище, вполне определенно и более отчетливо, чем другие, идентифицируют себя со своей профессией, сами они не исключают возможности того, что в будущем смогут стать дженералистами и заняться управленческой деятельностью (см. табл. 6). Многое зависит от того, в какие обстоятельства они попадают уже после окончания училища и какую подготовку они получат в компании. Поэтому, как считает Сато Х., с точки зрения управления, в отношении работников, получивших подготовку в профучилищах, так же как и в отношении лиц с высшим образованием, можно разрабатывать обе модели служебной карьеры: специалиста, углубленного в особенности одной профессией, и дженералиста, способного по широте своей квалификации управлять другими [62].

Таким образом, как показывает анализ, профессиональное обучение в неформальной системе образования развивается, обнаруживая устойчивые тенденции к укреплению своей роли среди других учебных заведений и повышению популярности у молодежи. Вместе с тем

его развитие сталкивается с целым рядом сложных проблем. Эти проблемы связаны как с качествам обучения здесь, так прежде всего и со спецификой трудового поведения выпускников профучилищ, которая определяется их ориентацией сугубо на свою профессию, превращающей их в источник нежелательной для компаний текучести кадров. Анализ также показал, что если компании (особенно крупные) в настоящее время и мирятся с таким положением вещей, проявляя известную заинтересованность в кадрах, поступающих из профучилищ, то, видимо, не столько из стремления получить в их лице готовых специалистов, сколько из-за острой нехватки соответствующей рабочей силы в целом, и, в особенности, молодежи с высшим образованием.

§4. Проблемы подготовки специалистов с высшим образованием.

Современная государственная система высшего образования в Японии состоит из двух связанных друг с другом звеньев. Одно из них представлено университетами, которые часто предусматривают и обучение в аспирантуре и докторантуре.

Для поступающих в университеты необходимо наличие свидетельства о полном среднем образовании. По окончании 4-летнего (по медицинским специальностям — 6-летнего) курса присваивается степень бакалавра, которая рассматривается как свидетельство неполного университетского образования. Завершение 2-летнего курса аспирантуры дает бакалавру право на степень магистра, а 5-летней докторантуры — на докторскую степень. Обе эти степени свидетельствуют о полном университетском образовании. В 1987 году в Японии насчитывалось 474 университета, 60% которых имели аспирантуры и докторантуры.

Другим звеном государственной системы высшего образования являются колледжи, которые кроме самостоятельного диплома об окончании, дают право на дальнейшее обучение на старших курсах университетов. В Японии колледжи подразделяются на два типа: так называемые младшие колледжи (танки дайгаку, Junior Colleges) и технические колледжи (кото сэммон гакко, Colleges of Technology), или техникумы. В младших колледжах могут учиться только те, кто окончил полную среднюю школу, в техникумы допускаются также лица с неполным средним образованием. Соответственно курс обучения в младших колледжах (2–3 года) меньше, чем в технических (5 лет). Различаются эти два типа колледжей и содержанием своих учебных программ. Если техникумы в соответствии со своим названием предусматривают подготовку специалистов только по ряду технических на-

правлений (механиков, электриков, химиков-технологов и т. п), то в младших колледжах имеются программы обучения по самым различным областям знаний (по гуманитарным, общественным, сельскохозяйственным и другим наукам, педагогике, медицине, домашней экономике и т. д.), в том числе технических. Результаты обучения в некоторых младших колледжах засчитываются при переходе выпускников в университеты и при получении ими там степени бакалавра. Выпускники техникумов такой льготой не пользуются, и при поступлении в университет на старшие курсы они должны сдавать вступительные экзамены на общих основаниях. В 1987 г. в Японии насчитывалось 561 младший колледж. Техникумы возникли сравнительно недавно — в 1962 г., и в 1987 г. их было всего 62.

Высшая школа в Японии готовит специалистов различных уровней квалификации — средней в колледжах и высшей в университетах, причем высшая квалификация в свою очередь имеет три последовательно возрастающих степени в соответствии с длительностью и качеством обучения в университетах — степени бакалавра, магистра и доктора. При рассмотрении роли различных звеньев в системе высшего образования прежде всего необходимо учитывать эти уровни квалификации подготавливаемых специалистов, которым они (звенья) соответствуют. Поэтому следует также принять во внимание, что место высших учебных заведении (и курсов обучения в их пределах) в структуре подготавливаемых ими кадров одновременно характеризует эту структуру не только с количественной, но и с качественной стороны (т. е. характеризует кадры по квалификационному признаку).

В настоящее время в системе высшего образования подготавливается около 600 тыс. специалистов различных уровней квалификации в год (624,1 тыс. в 1987 г.)..

Основная часть специалистов с высшим образованием (выпускников вузов) подготавливается в университетах (70,3% в 1987 г.), из них подавляющее большинство (65,7% общего числа специалистов с высшим образованием или 93,5% с университетским) составляют бакалавры — выпускники университетов, закончившие 4-летний курс обучения (см. табл. 7). Среди студентов вузов доля студентов университетов, обучающихся по курсу бакалавра, еще более значительна, чем среди выпускников. В 1987 г. она составила 76,3% среди всех студентов, а среди всех тех, кто проходит обучение в университетах, включая курсы магистратуры и докторантуры — 95,8% [63]. Таким образом, подготовка специалистов с университетским образованием (и прежде всего с квалификацией бакалавра) составляет основное направление деятельности высшей школы в Японии.

Такое положение в настоящее время сохраняется почти во всех группах профессий, в том числе связанных с общественными, естест-

ТАБЛИЦА 7.

КВАЛИФИКАЦИОИНАЯ СРУКТУРА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ЯПОНИИ (В ИРЕДЕЛАХ РАЗЛИЧНОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ) В 1987 г.

Специализация	Колледжи		Университеты								Всего	
	Тыс. чел.	%	Бакалавры		Магистры		Доктора		Итого		Тыс. чел.	%
			Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%		
Гуманитарные науки	41,1	41,1	56,2	56,2	2,0	2,0	0,7	0,7	58,9	58,9	100,0	100,0
Общественные науки	15,3	9,2	149,6	89,5	1,8	1,1	0,5	0,2	151,9	90,8	167,2	100,0
Инженерно-технические науки	15,3	15,0	75,8	74,2	10,4	10,2	0,6	0,6	86,8	85,0	102,1	100,0
Естественные науки	-	-	13,4	82,7	2.2	13,6	0,6	3,7	16,2	100,0	16,2	100,0
Сельскохозяйственные науки	1,8	9,9	13,9	76,4	2,3	12,6	0,2	1,1	16,4	90,1	18,2	100,0
Медицина	7,2	22,8	21,4	67,7	1,0	3,2	2,0	6,3	24,4	77,2	31,6	100,0
Домашняя экономика	44,7	84,7	8,0	15,7	0,1	0,2	0,0	0,0	8,1	15,3	52,8	100,0
Культура и просветительство	3,8	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	3,8	100,0
Прочие	1,3	37,1	2,0	57,2	0,2	5,7	0,0	0,0	2,2	62,9	3,5	100,0
Искусствоведение	8,0	41,9	10,6	55,5	0,5	2.6	0,0	0,0	11.1	50,1	19,1	100,0
Всего	172,7	29,7	382,7	65,7	22,2	3,8	4,9	0,8	409,6	70,3	582,3	100,0

Источник: Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.

венными, сельскохозяйственными, инженерно-техническими, медицинскими, гуманитарными науками и с искусствоведением. Исключение составляет лишь небольшая группа профессия, где значительная или даже ведущая роль принадлежит колледжам. Эти профессии связаны с областью культуры и просветительства, где на долю колледжей приходится число специалисты с высшим образованием, выделяются также домашняя экономика (84,7%) и педагогика (50,4%).

На долю выпускников магистратуры и докторантуры в структуре новых кадров с высшим образованием приходится весьма скромное место (в 1987г. 3,8% и 0,8% соответственно) (см. табл. 7). Вместе с тем, несмотря на это в целом довольно скромное место, по некоторым группам профессий роль специалистов с магистрской и докторской степенями бывает весьма заметна. В первую очередь это относится к специалистам в области естественных наук, где количество магистров

ТАБЛИЦА 8.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В 1987 г., %.

Специализация	Колледжи	Университеты	Магистратура	Докторантура	В среднем по всем уровням квалиф.
Гуманитарные науки	19,2	14,7	9,0	14,9	16,0
Общественные науки	7,1	39,1	8,1	10,6	26,8
Естественные науки	–	3,5	9,9	12,8	2,5
Инжененнотехнические науки	26,6	19,8	46,8	12,8	23,1
Сельскохозяйственные науки	0,8	3,6	10,4	4,3	2,9
Медицина	3,6	5,6	4,5	42,6	9,1
Домашняя экономика	20,8	2,1	0,5	0,0	8,5
Педагогика	15,9	8,3	7,7	2,1	10,9
Культура и просветительство	1,8	–	–	–	0,6
Искусствоведение	3,7	2,8	2,2	0,0	3,1
Прочие виды	0,9	0,5	0,9	0,0	0,6
ВСЕГО	100	100	100	100	100

Источник: Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.

(13,6%) и докторов (3,7%) относительно велико. Специалисты с магистрской степенью также чаще, чем обычно, встречаются в области сельскохозяйственных (12,6%) и инженерно-технических наук (7,2%), а с докторской — в медицине (6,3%) (см. табл. 7).

Средняя для всей высшей школы Японии профессиональная структура подготавливаемых там кадров складывается в настоящее время на фоне довольно сложной картины распределения специалистов различных профессий в пределах каждого из уровней квалификации (см. табл. 8). В этой структуре на две группы профессий, связанных с общественными и инженерно-техническими науками, приходится в совокупности почти половина новых специалистов, ежегодно подготавливаемых в высшей школе, при этом каждая из этих групп занимает примерно одинаковое место. Видное место занимают также специалисты в области гуманитарных наук.

Каждая из ступеней высшего образования (колледжи, университеты и в пределах университетов — магистратура и докторантура) имеет в области подготовки кадров свое лицо.

Так, например, младшие колледжи выделяются среди всех вузов страны скорее не своей специализацией, а как раз тем, что они не сосредоточены на подготовке кадров какой-либо одной профессии. Их характеризует несколько более выраженный (по сравнению с высшей школой в целом) разброс подготавливаемых здесь кадров. По крайней мере шесть профессиональных групп (помимо отнесенных к прочим) играют в этой структуре более видную роль, чем по системе высшего образования в Японии в целом. Это профессии, связанные с инженерно-техническими и гуманитарными науками, а также с педагогикой, домашней экономикой, искусствоведением, с культурой и просветительством.

В отличие от колледжей университеты в процессе подготовки основного контингента специалистов (со степенью бакалавра) явно сосредоточивают свое внимание на профессиях, связанных с общественными науками. Доля таких выпускников в структуре всех подготавливаемых бакалавров составляет около 40%, что гораздо больше, чем по любой другой профессии, в том числе в два раза больше, чем по инженерно-техническим специальностям, занимающим в неполном университетском образовании второе место (19,8% в 1987 г.). Эта доля более значительна, чем в общей профессиональной структуре новых кадров с высшим образованием, складывающейся в настоящее время в Японии в целом (26,8%), и во многом определяет то заметное место, которое занимают молодые специалисты по общественным наукам в этой средней структуре.

Университетская магистратура в Японии в настоящее время использует свои возможности почти наполовину (46,8% всех выпускни-

ТАБЛИЦА 9

ИЗМЕНЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ НОВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В ЯПОНИИ ЗА 1965-1987 гг.

ГОД	Колледжи		Университеты						Всего	
	Тыс. чел.	%	Бакалавры		Магистры		Доктора		Тыс. чел.	%
			Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%		
1965	56,0	24,9	162,3	72,1	4,8	2,1	2.1	0,9	225,2	100,0
1970	121,0	32,3	240,9	64,4	9,4	2,5	3,1	0,8	374,4	100,0
1980	177,8	30,9	378,7	65,8	15,3	2,7	3,6	0,6	575,4	100,0
1987	172,7	29,7	382,6	65,7	22,2	3.8	4,9	0,8	582,4	100,0

ИСТОЧНИК: Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.

ков магистратуры в 1987 г) в целях подготовки кадров по инженерно-техническим профессиям. Заметную роль в профессиональном профиле выпускников этого уровня квалификации играют профессии, связанные с естественными и сельскохозяйственными науками, хотя они и не являются предметом «специализации» магистратуры (соответственно 9,9% и 10,4% для магистратуры против 2,5% и 2,9% в профессиональной структуре новых кадров в среднем по высшему образованию в стране.

Докторантура в японских университетах отличается от всех других уровней высшего образования в первую очередь ролью в подготовке специалистов-медиков (42,6% против 5,1% в среднем по высшему образованию). Кроме того, как и магистратура, университетская докторантура в известной степени в настоящее время принимает на себя в целом пока не характерную для высшей школы Японии функцию по подготовке кадров в области естественных наук (12, 8% по сравнению с 2,5% в профессиональной структуре выпускников всех вузов).

Квалификационная структура подготавливаемых в высшей школе Японии студентов претерпевает в настоящее время существенные изменения. Эти изменения связаны с повышением роли специалистов двух противоположных уровней квалификации — наиболее низкого, который обеспечивается в рамках колледжей, и одного из самых высоких, а именно квалификации магистров, подготовка которых осуществляется в университетах. При этом самые заметные изменения происходят прежде всего за счет быстрого увеличения числа студентов, обучающихся в колледжах. За период с 1960 г. по 1987 г. доля студентов колледжей увеличилась с 11,4% до 20,4%, а слушателей магистратуры как и прежде остается, несмотря на свой рост (с 1,2% до 2,3%), довольно скромной. Соответственно упала доля студентов университетов, проходящих обучение по курсу бакалавров — с 86,0% до 76,0%. Доля лиц, проходящих обучение в докторантуре, остается практически неизменной при росте абсолютного их числа за указанный период в 3,3 раза.

Соответственно те же тенденции прослеживаются и при рассмотрении квалификационной структуры выпускников высшей школы. И здесь среднее звено высшего образования за последние три десятилетия уступило свои позиции в пользу колледжей, а также отчасти в пользу магистратуры. Если в 1965 г. на долю выпускников со степенью бакалавра проходилось 72,1% всех выпускников высшею школы Японии, то в 1987 г. за счет падения доли бакалавров до 65,7% доля выпускников колледжей и магистров увеличилась соответственно с 24,9% до 29,7% и с 2,1% до 3,8%. При этом доля докторов наук в обоих случаях оставалась неизменной, а в промежуток между 1965 г. и 1980 г. даже показывала тенденцию к падению (см. табл. 9).

Таким образом, тенденция развития высшего образования в Японии за последние 30 лет состоит в изменении его структуры за счет укрепления позиций предуниверситетской (в колледжах) и отчасти постуниверситетской (в магистратуре) ступеней и падения значения собственно университетского образования (по курсу бакалавра). При том, что это значение остается пока преобладающим, а второе место в структуре специалистов, подготавливаемых ежегодно в настоящее время в системе высшей школы в Японии, как и прежде, продолжают занимать специалисты, имеющие образование в объеме колледжа, акценты в подготовке кадров высшей квалификации в стране явно сместились. Происходит интенсивный процесс дальнейшей дифференциации в квалификационных уровнях специалистов с высшим образованием, в результате которого практически по всем профессиям в рамках квалификации, которую обеспечивают вузы страны, количественно более четко обозначаются группы различных уровней подготовки, что позволяет и более гибко решать проблемы обеспечения экономики Японии соответствующими кадрами. Изменение квалификационной структуры специалистов с высшим образованием сопровождается изменением и их профессиональной структуры, что в совокупности также выражает более общие тенденции, происходящие в целом в японском обществе и в экономике страны.

Особенно большие изменения в профессиональном профиле подготавливаемых кадров происходят на уровне предуниверситетского образования. И это вполне понятно. В связи с происходящими в стране изменениями, связанными с широким внедрением технологий, рассчитанных на массового потребителя, с развитием сферы услуг, с возрастанием роли женщин в общественном труде, унификацией производства не только растет потребность в кадрах среднего уровня квалификации, которые адекватно отражают развитие этих процессов, но и обладают профессиональными навыками, уже во многом отличными от необходимых в прошлом. Перестройка профессиональной структуры специалистов, которых готовят колледжи, находится, кроме того, под влиянием, оказываемым на нее со стороны системы среднего профессионального обучения, а также практики подготовки кадров на внутрифирменном уровне. Этот процесс находится в стадии своего развития, и его отнюдь нельзя считать завершенным. Многообразие противоречиво влияющих на него факторов обусловливает в ряде случаев отсутствие здесь устойчивых тенденции и их реверсивность.

Вместе с тем уже сейчас можно отметить и наличие вполне определившихся направлений развития, профессионального профиля колледжей Среди одного из самых заметных из них является постепенный отход от сложившегося в прошлом образа японского коллежа как высшего учебного заведения, где готовят «образованных

жен» [64]. В конце 50-х – начале 60-х годов этот образ был оправдан тем обстоятельством, что до 40% контингента младших колледжей составляли девушки, обучавшиеся по курсу домашней экономики. Положение стало меняться с открытием в 1962 г. технических колледжей, которые существенно сместили акценты в профессиональной структуре подготавливаемых здесь кадров в пользу технических профессий. Кроме того, активный процесс вовлечения молодежи в производство, который сопровождал расцвет японской экономики в это время, оказал существенное воздействие на представления ее женской части о своем месте в жизни. Наряду с юношами девушки стремились получить профессию, которая обеспечивала бы им доход от труда по найму. В 70-х годах доля лиц, обучающихся домашней экономике, составляла уже менее 30%, а в 80-е не достигала и четверти контингента студентов колледжей. И если в настоящее время младшие колледжи все еще продолжают называть «женским царством» за преобладание в них девушек, то традиционных образ института по подготовке «образованных жен» постепенно себя изживает. В настоящее время среди профессий, изучаемых студентами колледжей, не меньшее значение, чем домашняя экономика, приобретают специальности, связанные с гуманитарными науками (см. табл. 10). Большую роль, чем прежде (особенно в начале 80-х годов), стала играть подготовка педагогов для начальных школ и детских садов. Что касается технических специальностей, то после взрыва интереса к ним в 60-е годы, их популярность в последние десятилетия снижалась под воздействием ряда причин. Среди этих причин известную роль в настоящее время играет и та конкуренция, которую колледжи испытывают в этой области со стороны системы среднего профессионально-технического обучения и особенно со стороны коммерческих училищ [65]. Однако настоящая причина этого факта кроется гораздо глубже, что нам еще предстоит рассмотреть более подробно.

Устойчивую тенденцию к падению значения в профессиональном профиле колледжей показывает за последние тридцать лет доля студентов, занятых изучением общественных дисциплин. Если в 1960 г. она составляла почти пятую часть общего числа студентов, то в 1987 г. — менее 10%. Снижение интереса молодежи к получению специальностей, связанных с общественными науками, и относительное сокращение деятельности учебных заведений в этом направлении наблюдается на разных уровнях высшего образования. Доля студентов, обучающихся этим специальностям в университетах, в настоящее время также систематически падает, хотя и менее быстро, чем в колледжах (см. табл. 11). Это явление связано с процессами, которые происходят в сфере бизнеса. Традиционно ориентировавшиеся на выпускников высшей школы как на контингент потенциальных служащих, япон-

ТАБЛИЦА 10.

ИЗМЕНЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ И ПРОФЕССИО-НАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖЕЙ В ЯПОНИИ ЗА 1960-1987 гг.

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ	1960		1970		1980		1987	
Гуманитарные науки	14,6	17,9	51,5	16,9	79,0	19,2	108,1	22,4
Общественные науки	16,2	19,9	30,2	9,9	33,5	8,1	47,2	9,8
Естественные науки	-	-	-	-	-	-	-	-
Инженерно-технические науки	9,2	11,3	66,1	21,7	66,4	16,1	72,8	15,1
Сельско-хозяйственные науки	1,4	1,7	3,5	1,1	4,2	1,0	4,2	0,9
Медицина	0,5	0,6	5,8	1,9	15,8	3,8	22,9	4,8
Домашняя экономика	30,5	37,3	85,0	27.9	97,9	23,7	112,1	23,2
Педагогика	5,9	7,2	44,4	14,6	89,4	21,7	80,2	16,6
Культура и просветительство	-	-	4,7	1,5	7,0	1,7	10,5	2,2
Искусствоведение	3.2	3,9	12,7	4,2	19,2	4,6	19,9	4,1
Прочие виды	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,0	4,7	1,0
Всего	81,5	100,0	304,1	100,0	412,6	100,0	482,5	100,0

Источник: Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.

ТАБЛИЦА 11.

ИЗМЕНЕНИЯ, В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТОВ В ЯПОНИИ ЗА 1960–1987 гг., %

Специализация	1960	1970	1980	1987
Гуманитарные	13,0	12,7	13,8	14,0
Общественные	42,9	41,8	40,5	38,8
Естественные	2,7	3,1	3,2	3,4
Инженерно-технические	15,5	21,1	19,4	19,9
Сельско-хозяйственные	4,7	3,7	3,4	3,4
Медицинские	6,0	5,0	6,4	6,3
Домашней экономики	1,3	1,7	1,8	1,9
Педагогические	10,5	6,9	7,6	7,6
Искусствоведческие	1,5	2,2	2,5	2,6
Прочие	1,9	1,8	1,4	2,1
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.

ские корпорации длительное время не делали различий между представителями молодежи разных профессий. Отбор персонала на управленческие должности при этом осуществлялся в фирмах на основе специфической системы продвижения по старшинству и практического его обучения в процессе труда. Основным требованием к будущим управленцам со стороны фирм в момент найма молодежи является уровень ее образования, который выражается скорее в репутации учебного заведения, чем в специфике самого образования. Поскольку в процессе формирования квалификации управленческого персонала фирмы ориентируются на получение дженералистов, подготовленных в разных областях знаний и навыков по производственному профилю фирмы, то профессии, связанные с областью общественных наук, являются даже приоритетными по сравнению с теми, которые обеспечивают изначально более узкий профиль специалистов. Положение однако меняется в последние годы и тем определеннее, чем быстрее развиваются процессы, связанные с научно-техническим прогрессом. Процесс старения рабочей силы и изменения в сознании молодежи также заставляют компании пересматривать свою систему управления персоналом, ориентированную на признание приоритета старшинства. Профессионализм и конкретные результаты труда на данном рабочем месте постепенно становятся основными критериями для отбора работников на управленческие должности. Постепенно повышается значе-

ние и специалистов, компетентных в узких областях знаний, эти процессы не могли не сказаться на том, что из профессиональной структуры молодых кадров с высшим образованием стали постепенно вымываться специалисты по общественным дисциплинам. Прежде всего это сказалось на специалистах с образованием в объеме колледжей, которые всегда испытывали сильнейшую конкуренцию со стороны обладателей университетских дипломов. Однако и последние несколько потеряли свои былые позиции в составе выпускников университетов, хотя до сих пор продолжают занимать среди них самое видное место.

Совершенно очевидно поэтому, что другое изменение в профессиональной структуре молодых специалистов с университетским образованием, а именно рост доли технических, кадров, который имел место в целом за период с 1960 г. по 1987 г. (с 15,5% до 19,9%), во многом связан с этой тенденцией падения роли специалистов в области общественных наук (см. табл. 11).

По данным журнала «Кэйданрэн гэппо» за 1989 г., 91,4% японских компаний заявляли о росте своих потребностей в новых кадрах в области электроники, электротехники и связи, 86,0% — в области информатики и вычислительной техники. В то же время их потребности в специалистах в области общественных наук были гораздо скромнее. В частности, 61,5% компаний заявляли о своих поисках специалистов со знанием иностранных языков, 53,3% — по юриспруденции, 43,1% — по экономике, а также по управлению, 30,3% — по торговому делу, 15,4% — по социологии и 11,3% — по психологии [66]. Сообщалось также, что частный сектор японской экономики ежегодно поглощает до 80% новых выпускников с высшим образованием, имеющих технические специальности, постоянно испытывая при этом огромную в них нехватку. По состоянию на июнь 1989 г., когда было проведено соответствующее обследование, потребности частного бизнеса в технических специалистах с высшим образованием оценивались примерно в 300 тыс. человек [67], при том, что общее число выпускников высшей школы (включая выпускников колледжей, бакалавров, магистров и докторов) по всем специальностям ежегодно едва превышает в настоящее время 600 тыс., а по инженерно-техническому направлению составляет немногим более 100 тыс. человек.

Вместе с тем, в самой динамике доли технических кадров в профессиональной структуре специалистов с университетским образованием нельзя не увидеть той же закономерности, которая наблюдается и на уровне колледжей и которая состоит в падении этой доли начиная с 1970 г. Повторение этой закономерности на уровне университетского образования свидетельствует о наличии таких причин этого явления, которые носят не частный, а более общий и неслучайный характер.

Здесь мы сталкиваемся с проявлением двух взаимосвязанных обстоятельств, одновременно влияющих на течение этого процесса и

усиливающих друг друга. С одной стороны, японские корпорации, встав в 60-е годы перед проблемой нехватки технических специалистов, были вынуждены обратиться с соответствующим запросом к рынку труда, на что в период высоких темпов система высшего образования быстро отреагировала увеличением своих усилий по подготовке таких специалистов. Со временем выяснилось однако, что это привнесло новые проблемы, связанные с тем, что молодежь, обладающая подчас уникальными техническими знаниями и претендующая благодаря этому на особое место в фирмах, дестабилизирует традиционную систему управления, построенную, как уже указывалось, на приоритете возраста и стажа персонала. С другою стороны, фирмы не были удовлетворены и качеством этой новой рабочей силы. При этом речь шла не столько об уровне профессиональных знаний технических специалистов (хотя и он подчас не устраивал руководство корпораций), сколько о непривычном для последних типе идентификации такой молодежи. В отличие от кадровых работников, которые целиком и добровольно посвящали себя фирме, молодые технические специалисты ориентировались сугубо на свою профессию, в результате чего становились опасным источником текучести рабочей силы. Претендуя таким образом на привилегированные условия найма, техническая молодежь отнюдь не видела в них причины для того, чтобы связывать себя навеки обязательствами с фирмой. Поэтому в 70-е годы интерес фирм к молодежи с техническим образованием начал угасать, что подкрепилось общим обострением ситуации на рынке труда после нефтяных кризисов этого десятилетия. Отчасти не находившие спроса в промышленных компаниях молодые специалисты стали искать себе применение в бурно развивающеюся в Японии сферы услуг, повышая таким образом свою конкурентоспособность и вызывая трения среди фирм, входящих в предпринимательские организации страны. Основной тенденцией настоящего времени становится стабилизация доли технических специалистов в профессиональной структуре кадров, выпускаемых высшей школой страны, поскольку в целях обеспечения себя рабочей силой, обладающей необходимой квалификацией, фирмы вновь вернулись к оправдавшему себя в прошлом способу ее подготовки собственными силами. Источники последних лет настойчиво свидетельствуют о том, что проблема нехватки технических кадров в значительной мере решается фирмами самостоятельно. Анализ современной системы системы среднего и высшего образования Японии с точки зрения исполняемой ею функции профессиональной подготовки населения показывает, что она служит весьма важным источником квалифицированных кадров в стране.

Несмотря на систематическое относительное снижение желания выпускников учебных заведений работать сразу после получения свидетельства об образовании (особенно среднего) и на их стремление

учиться дальше, до сих пор, как и прежде, они составляют около четверти вновь принимаемых на постоянную работу лиц. Так же, как и раньше, ежегодно — это около половины общей численности рабочей силы, впервые поступающей на работу на условиях постоянного найма. И в настоящее время общая численность такой молодежи превышает 1 млн. чел., а уровень ее профессиональной подготовленности возрастает. Подавляющая часть тех, кто теперь сразу после окончания учебного заведения поступает на работу, бывает в той или иной мере профессионально сориентирована.

Профессиональная подготовка молодежи в рамках системы образования поглощает большую часть государственных и довольно значительную долю соответствующих расходов населения.

Как свидетельствуют расчеты, произведенные английским ученым Р. Дором за 1984–1986 гг., на долю системы образования в настоящее время приходится около 86% всех затрат, которое несет собственно государство и более 20% — вся страна по профессиональной подготовке (включая предпринимателей и население) в целом [68]. Вся сумма государственных расходов на эти цели распределяется почти поровну между системами среднего и высшего образования, что составляет примерно по 1 трлн. иен. в год. По данным того же источника расходы государства на профессиональную подготовку в системе образования в 2 раза превышают соответствующие затраты частных фирм и на 30% — затраты населения. Население расходует в настоящее время на профессиональное обучение детей в системе образования около четверти всех средств, которые поступают из его потребительского бюджета на соответствующие цели в целом. Средства населения при этом в основном (более чем на 80%) направляются на получение детьми профподготовки в частной системе (также поровну — на среднее и высшее образование). Остальные затраты составляет оплата обучения в государственных средних (около 14%) и высших (около 15%) учебных заведениях [69].

Представляя собой важнейшее средство подготовки молодежи к трудовой жизни, современная система образования Японии вместе с тем не всегда в состоянии адекватно удовлетворить потребности экономики страны в рабочей силе необходимого качества и обеспечить в должной мере запросы населения и бизнеса. В связи с этим определенная часть средств, расходуемая в области образования на профподготовку, используются недостаточно эффективно и не всегда соответствуют целям формирования сбалансированного рынка труда.

Как мы пытались показать, система образования (особенно в средней школе) стоит перед проблемой повышения качества профессионального обучения и ориентации молодежи. Имеются здесь трудности, связанные с необходимостью структурной перестройки системы, которая до сих пор ориентируется на профессиональную подготовку технических специалистов со средним, а не с высшим образо-

ванием, в которых особенно остро нуждается экономика страны. В ряде случаев система образования не успевает адекватно отреагировать на изменения в производстве, связанные с быстрым научно-техническим прогрессом.

Следует однако сказать, что многие причины проявляющихся в этой области проблем находятся за пределами самой системы образования. В частности, понятно, что проблемы профессиональной подготовки, связанные со спецификой управления кадрами в японских фирмах, в рамках самой системы образования решены быть не могут и требуют к себе комплексного подхода со стороны государства, менеджмента и всего населения страны. Значительные проблемы профподготовки неразрешимы исключительно в системе образования в связи с той объективной причиной, что, ориентируясь на молодежь, она не в состоянии решить задачу повышения качества труда стареющей рабочей силы, которая составляет все более заметную долю рынка труда и все острее нуждается в систематической переподготовке.

ГЛАВА 3

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

§1. Значение и организация государственной системы профессиональной подготовки

Многие исследователи, в той или иной мере занимающиеся вопросами профессионального обучения в Японии, отмечают, что составить целостное представление о том, что представляет собой государственная система послешкольной подготовки кадров довольно сложно «из-за ревнивого стремления каждого, даже самого маленького, министерства иметь свою школу или собственный колледж» [70] и обучать персонал в подведомственной ему «епархии» самостоятельно.

При этом имеется целый ряд примеров, когда тому или иному министерству удавалось создать такую систему, вполне четко организационно оформленную и эффективно функционирующую. Таким примером может служить рассмотренная нами выше система специализированных профучилищ, подведомственных министерству образования и им регулируемых, среди которых имеется определенная часть государственных, т. е. финансируемых за счет средств бюджета. Более того, в орбиту системы министерства образования в настоящее время частично попадают соответствующие учебные заведения других ведомств. В частности, ряд медицинских училищ, которые министерство здравоохранения организовало на базе государственных больниц, также получила по закону от 1975 г. статус специализированных профессиональных училищ, что как бы придало системе министерства образования статус общенациональной.

Таким образом, в области государственной профессиональной подготовки существует сеть министерских систем, чаще всего между собой не связанных и даже ведущих друг с другом конкурентную борьбу за право получить больше субсидий из государственного бюджета.

Среди них особое место (после системы министерства образования) принадлежит системе профессиональной подготовки, функционирую-

щей под эгидой министерства труда. По своему размеру и разнообразию предоставляемых услуг эта система многократно превосходит своего ближайшего конкурента — систему специализированных училищ министерства образования (государственный сектор собственно системы профессиональной подготовки этого министерства).

Изо всех министерств, имеющих собственные системы профессиональной подготовки, министерство труда выделяется тем, что стремится к созданию единой концепции, ориентирующейся на нужды рынка труда и экономики страны в целом. Конкурируя прежде всего с министерством образования, министерство труда претендует на роль проводника государственной политики в ее полном объеме, и эта тенденция прослеживается по крайней мере на протяжении всей послевоенной истории страны.

В настоящее время министерством труда предпринимаются усилия по созданию единого механизма профессиональной подготовки на общей нормативной базе. Особое значение в этой области имеют такие законы, как Закон о стимулировании развития профессиональных способностей от 1985 г. (в редакции 1969 г., когда он был принят впервые, носил название Закона о профессиональной подготовке) и Закон о мероприятиях по обеспечению занятости от 1966 г. (в первоначальном виде известен как Закон о страховании по безработице от 1947 г.) кроме того, с точки зрения законодательного регулирования большое значение имеет налоговое законодательство. Стандарты и нормы, подготавливаемые министерством труда в отношении профессионального обучения, являются обязательными для всех тех учебных заведений, которые претендуют на официальное признание и поддержку со стороны государства.

Разрабатывая эти стандарты и нормы в отношении уровней квалификации, типовых учебных пособий и руководств, требований к абитуриентам при зачислении на курсовое обучение, содержания учебных программ, длительности и режимов обучения, параметров материально-технической базы обучения, министерство труда стремится обеспечить надлежащее качество рабочей силы и унифицированный подход к его оценке. Требованиям госстандарта подчиняется профессиональное обучение, организуемое прежде всего самим министерством труда. На также и частные учреждения после проверки соответствия требованиям закона получают название «санкционированных» и приравниваются к государственным и на этой основе пользуются определенными привилегиями и помощью со стороны государства.

Все это в равной степени относится к системам профподготовки, организованным внутри фирм отдельными предпринимателями, предпринимательскими организациями, кооперативными обществами, различными объединениями и неприбыльными организациями, вклю-

чая профсоюзы. В середине 80-х годов в Японии насчитывалось более 1 тыс. «санкционированных» учебных заведений, из них около 300 принадлежали отдельным предпринимателям, а остальные осуществляли профессиональную подготовку путем объединения усилий с другими организациями, либо в корпорациях.

Установленные государством стандарты предполагают некоторую меру гибкости при составлении учебных программ, что обеспечивает возможность максимально приспособить «санкционированные» системы к потребностям предпринимателей-спонсоров и самих обучающихся. Последние изменения в государственные стандарты, повышающие степень их гибкости, были внесены в Японии в 1985 г. с целью стимулировать создание в рамках государственных и «санкционированных» учебных заведений новых типов учебных программ, выходящих за рамки подготовки кадров традиционных профессий.

Законодательство, касающееся профессиональной подготовки, разрабатывается министерством труда практически для всех звеньев общенациональной системы. В той части, где речь идет об основных направлениях развития этой сферы, министерство труда может вторгаться и в области традиционных интересов не только частных фирм, но и других ведомств. Характерным примером является момент принятия одного из важнейших для судеб профессиональной подготовки в Японии Закона от 1969 г. (Закона о профессиональной подготовке). В результате реорганизации школьного образования и выделения в рамках средней школы второй ступени профессионального (помимо общеобразовательного) направления образования на основе этого закона в Японии была сделана первая попытка создать государственный механизм непрерывной профподготовки, который охватывал бы самые различные организации на основе их включенности в единую концепцию.

Другим примером, демонстрирующим роль министерства труда в координации деятельности различных звеньев системы профподготовки в стране, является принятие в 1985 г. ряда мер по использованию возможностей специализированных профессиональных училищ министерства образования в области переподготовки занятой в производстве рабочей силы. Административно система профессиональной подготовки министерства труда управляется на двух уровнях — центральном и местном. На центральном общее руководство системой возложено собственно на министерство труда, в рамках которого для этих целей создано специальное подразделение — Бюро по развитию человеческих ресурсов, имеющее пять подразделений — общего управления (ведает в том числе вопросами бюджетных ассигнований), подразделение политики и планирования, консультирования и надзора, профессиональной аттестации и международного технического сотрудничества.

С целью координации деятельности государства на центральном уровне с деятельностью предпринимательских кругов при министерстве труда функционирует на трехсторонней основе Центральный совет по развитию человеческих ресурсов, задачей которого является обсуждение вопросов политики в области профессиональной подготовки. В рамках Совета имеется три подкомитета — по общим проблемам, по нормам профессиональной подготовки и по профессиональной аттестации. Для работы в Совете привлекаются представители профсоюзов, президенты или члены советов директоров частных компаний и предпринимательских организаций, а также в качестве представителей от независимых органов — признанные специалисты в области образования и профессиональной подготовки. В непосредственном подчинении министерства труда находится в настоящее время около четверти всех профессиональных училищ системы министерства труда.

На местном уровне административная ответственность за осуществление государственных программ по профессиональной подготовке возложена на префектурные власти (губернатора префектуры), которые подчинены министерству труда и согласовывают с ним свою деятельность в этой области. В состав префектурных органов власти входят специальные подразделения, занимающиеся практической деятельностью по осуществлению государственной политики. В каждой префектуре имеется Совет по развитию человеческих ресурсов, который подчиняется губернатору префектуры и исполняет функции, аналогичные функциям Центрального Совета. Местным органам власти принадлежит большая часть профучилищ государственной системы (в 1990 г. — 276 училищ). Финансируются училища из центрального или местных бюджетов в соответствии с уровнем своего управления.

Политика, проводимая министерством труда в области профессиональной подготовки, осуществляется на основе долгосрочного планирования. Долгосрочный план составляется министерством труда и рассматривается всеми заинтересованными органами власти (общенациональными и местными) как основа для эффективного проведения в жизнь программ по профессиональной подготовке и аттестации, а также служит руководством и средством ориентации в деятельности как компаний, так и местных органов власти. Основное направление долгосрочного планирования в Японии состоит прежде всего в определении тенденций развития рынка труда с точки зрения потребности и обеспечения экономики страны квалифицированной рабочей силой, в постановке задач в области профессиональной подготовки с учетом этих тенденций и в разработке стратегии деятельности государства по решению поставленных задач.

При разработке долгосрочного плана министр труда учитывает выводы Центрального совета, а также проводит консультации со всеми

заинтересованными министерствами, агентствами и префектурными властями. В свою очередь, губернаторы префектур разрабатывают планы для своих префектур на основе общенационального плана и с учетом мнения префектурных Советов по развитию человеческих ресурсов. С целью обеспечения эффективного проведения в жизнь общенациональных и префектурных планов министр труда, или губернаторы префектур разрабатывают рекомендации в адрес предпринимательских организаций, которые касаются направления их деятельности в области профессиональной подготовки. И в этих случаях Центральный и префектурные советы по развитию человеческих ресурсов принимают самое активное участие в качестве консультативных органов.

Система министерства труда делится в настоящее время на три звена. Первое — это начальная подготовка, которая предоставляется молодежи, только что окончившей среднюю школу. Второе звено связано с переподготовкой лиц, уволенных с работы, либо нуждающихся в смене работы. Наконец, третье звено этой системы предусматривает повышение квалификации и предназначено и для имеющих работу лиц, которые испытывают затруднения в работе из-за недостаточной профессиональной подготовленности.

Срок обучения для начинающих в зависимости от уровня общего образования и избранной профессии составляет 1–2 года, при переобучении — от 3 месяцев до 1 года (в настоящее время преимущественно в течение 1 года). Повышение квалификации осуществляется на краткосрочной основе, главным образом по 12-часовой программе.

По количеству обучающихся (примерно 180 тыс. чел. в год вместе с лицами, проходящими курс повышения квалификации) для страны, имеющей более 120 млн. чел. населения и более 60 млн. чел. рабочей силы система профессиональной подготовки выглядит не особенно внушительно. В сфере начальной подготовки она принимает на себя не более 7% численности новой рабочей силы, ежегодно поступающей на рынок труда и нуждающейся в профессиональном обучении [71]. Вместе с тем, как показывает статистика, система функционирует не на полную мощность. И хотя за последние десять–пятнадцать лет уровень заполненности учебных мест в государственных профессиональных училищах, подведомственных министерству труда, постоянно растет, от 8% до 13% возможностей системы остаются невостребованными (см. табл. 12). Это связано прежде всего с тем, что в Японии государство исполняет в общей системе профессиональной подготовки свои, особенные функции. Имеется здесь и целый ряд проблем.

В зависимости от того, как министерство труда видело функции собственной системы профподготовки в рамках общей государственной политики в отношении рынка труда в конкретных социально-экономических условиях, содержание услуг, оказываемых населению этой си-

ТАБЛИЦА 12.

КОЛИЧЕСТВО УЧЕБНЫХ МЕСТ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧИЛИЩАХ РАЗЛИЧНОЙ ПОДЧИНЕННОСТИ (ПО ВИДАМ ПОДГОТОВКИ) В ЯПОНИИ В 1978,1984 И 1987 гг.

Вид профессиональной подготовки Вид административного управления	1978			1984			1987		
Начальная подготовка, в том числе: Под управлением Министерства труда	22,5	15,4	68,6	13,8	12,1	87,4	9,6	8,8	92,3
Под муниципально-префектуральным управлением	27,3	22,9	84,1	27,0	21,4	79,4	25,4	22,2	87,2
Итого (А)	49,8	35,4	77,1	40,8	33,6	82,2	35,0	31,0	88,6
Переподготовка, в том числе: Под управлением Министерства труда	6.6	4,7	70,4	11,5	11,2	97,9	12,3	13,1	106,7
Под муниципально-префектуральным управлением	22,2	17,4	78,3	18,7	15,6	83,4	19,0	15,6	82,3
ИТОГО (Б)	28,8	22,1	76,4	30,1	26,8	88,9	31,2	28,7	91,9
Повышение квалификации	98,1	119,2	121,6	121,7	116,9	96,1	...	...	...
ВСЕГО:	176,7	179,7	101,7	192,7	177,3	92,0	...	...	...
В том числе А+Б:	78,6	60,5	76,9	71,0	60,4	85,0	66,3	59,7	90,1

Источник: Коё тайсаку-ни кансуру гёсэй кансацу кэкка хококу сё. Токио, 1990г.

стемой, изменялось в послевоенное время неоднократно. Возрождение этой системы после войны было связано с необходимостью принятия мер против безработицы, которая уже тогда носила структурный характер. Это нашло свое отражение и в самом названии системы того периода — системы помощи населению в профподготовке (кунрэн ходо). Но уже с первыми успехами в экономике, связанными с военными поставками в Корею в начале 50-х годов, основной акцент в государственной политике в этой области переносится с использования системы в качестве средства борьбы с безработицей на активизацию ее экономической функции по обеспечению производства рабочей силой необходимого качества. В этой роли система, пребывала, в течение значительной части периода высоких темпов роста, «подчиняясь требованиям, предъявляемым к ней со стороны предпринимательских кругов и способствуя поддержанию этих темпов» [72].

Источником пополнения контингентов, обучающихся в государственной системе, являлись в это время главным образом выпускники неполной средней школы. Основным потребителем рабочих кадров, подготавливаемых здесь, являлась обрабатывающая промышленность и строительство, к обслуживанию которых она и была приспособлена. Подготовка велась по определенному кругу базовых профессий (механики, слесари, станочники, ремонтники и т. п.).

В соответствии с характером требований, предъявляемых к системе со стороны промышленности, ориентировавшейся в этот период главным образом на крупносерийный и массовый тип производства и не нуждающейся в высококвалифицированной рабочей силе, а также охватывая контингенты неподготовленной в профессиональном отношении молодежи, система развивалась почти исключительно по пути начальной профессиональной подготовки.

Что касается такой важной сферы деятельности, как переподготовка взрослого населения, то эта проблема долго не являлась острой и актуальной. Такая потребность в относительно больших масштабах появлялась лишь эпизодически. Так, например, с ликвидацией оккупационного режима, в 50-х годах имели место одновременное высвобождение нескольких десятков тысяч японского персонала, обслуживающего гарнизонные войска США. Другим таким примером является факт массового увольнения работников предприятий угольной промышленности в связи с глубокой рецессией в отрасли в начале 60-х годов. С последним событием связано принятие в 1963 г. ряда мер по ликвидации последствий массовой безработицы, среди которых было и увеличение штата государственной системы профподготовки, который был набран целевым образом для укрепления ее переподготовочной базы.

Все меры, которые предпринимались в этом направлении, однако до поры до времени не меняли общего облика государственной системы профподготовки как обеспечивающей для молодежи лишь некоторый начальный уровень квалификации, поскольку укрепление переподготовочного звена в контексте проводимой в этой области политики носило характер сугубо вспомогательного, не основного мероприятия.

Поворот к настоящему преобразованию системы начался лишь во второй половине 60-х годов, когда японская экономика вступила в период интенсификации на основе достижений научно-технического прогресса, выразившейся в повышении потребностей производства в высококвалифицированных кадрах новых специальностей.

Совпав по времени с падением притока молодежи на рынок труда, с повышением уровня ее образованности и притязаний к условиям труда, этот акт повышения качества рабочей силы не мог не вовлечь в свой оборот большие контингенты лиц средних возрастов, что в свою очередь потребовало принятия соответствующих мер по их переподготовке.

В 1969 г. в Японии выходит закон о профессиональной подготовке, который, заявив о необходимости «организации системы повышения квалификации работников на протяжении всей жизни» [73], поставил тем самым задачу поднять проблему переподготовки в рамках государственной системы на качественно новый уровень. Закон предусматривал меры по переподготовке двух различных категорий рабочей силы — во-первых, занятых в производстве, и, во-вторых, безработных и тех, кто по различным причинам был вынужден менять свою профессию.

Следующим весьма значительным моментом в развитии государственной системы профподготовки в Японии стал период, последовавший после кризисов 70-х годов, которые в связи с вызванным ими процессом интенсивной рационализации производства сделали особенно уязвимыми в профессиональном отношении большие массы работников средних и старших возрастов и повысили интерес компаний к проблемам более эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов.

Необходимость в реорганизации системы усиливалась также изменениями в характере и содержании труда в связи с научно-техническим прогрессом, с внедрением микроэлектроники и новых технологий, основанных на ее использовании. Большую роль играл повышающийся образовательный уровень новых контингентов рабочей силы.

В 1974 г. был принят Закон о страховании занятости, в связи с чем государственная политика в области профессиональной подготовки распространилась на лиц, потерявших работу в результате устаре-

вания их профессий. В отличие от Закона, о страховании по безработице, действовавшего в Японии с 1947 г., заменивший его закон о страховании занятости предусматривал, помимо выплаты пособий по безработице, финансирование фонда профессиональной подготовки за счет страховых взносов, взимаемых с предпринимателей и наемных работников[3].

Согласно новым правилам, четверть всех доходов от страховых взносов поступают в резервный фонд, из которого финансируются[4] программы: по стабилизации занятости, повышения уровня занятости, социальных мероприятий в области занятости и, наконец, программа «развития человеческих способностей», которая направлена в основном на переподготовку лиц, потерявших работу из-за устаревания профессий.

Все средства на осуществление программ отныне стали поступать в распоряжение Корпорации стимулирования занятости, т. е. на центральный уровень управления, что свидетельствует об их приоритетности в государственной политике, которая с этого времени окончательно увязывает воедино проблемы профессиональной подготовки со структурными изменениями на рынке труда.

В результате принятия этого закона финансовая база государственной профподготовки существенно укрепилась. До этого, начиная с 60-х годов, она держалась только на поступления от налогов на нефтяные компании, которые «компенсировали» свой расцвет, во многом обеспеченный государством ценой свертывания отечественной угольной промышленности и массового увольнения оттуда рабочей силы.

В ответ на повышение образовательного уровня молодежи в том же 1974 году в Японии учреждаются двухгодичные профессиональные колледжи (сёкугё кунрэн танки дайгакко), имеющие статус высшего учебного заведения (первой или младшей ступени).

Преобразования были продолжены в 1978 г., когда реорганизации подверглась функционировавшая под эгидой Корпорации стимулирования занятости система так называемых Комплексных средних профессиональных школ (Сого кото сёкугё кунрэн ко), которые объединяли в прошлом начальное обучение молодежи и переподготовку кадров.

Постепенно эти школы стали заменяться профессиональными колледжами, которые пронимали на себя функцию начального обучения молодежи, имеющей законченное среднее образование, а также новыми учебными заведениями (Центрами повышения мастерства), предназначавшимися для переподготовки и повышения квалификации взрослого населения.

До тех пор, пока сохраняется потребность молодежи с незаконченным средним образованием в начальной профессиональной подготовке, предполагалось оставить и комплексные школы, как обеспечиваю-

щие эту потребность. С усилением стремления молодежи к общему образованию, однако, процесс их перепрофилирования развивается быстрее, чем предполагалось вначале.

В результате, как и планировалось, профессиональные колледжи приняли на себя (наряду с неформальной системой образования) поток молодежи с полным средним образованием, желающей получить профессию, а переподготовка и повышение квалификации взрослого населения сосредотачивалась исключительно в Центрах повышения мастерства.

Одновременно в системе профобучения министерства труда происходило разделение полномочий между центральными и местными властями, начальное обучение постепенно передается на муниципально-префектурный уровень, а переподготовка и повышение квалификации со временем планируется перевести целиком в ведение специального органа центральной власти Корпорации стимулирования занятости, находящейся в непосредственном подчинении министерства труда.

За 10 лет с момента реформы (с 1978 г. по 1987 г.) количество учебных мест для начальной подготовки в профшколах центрального подчинения сократилось более чем в 2 раза (с 22, 5 тыс. до 9, 6 тыс.). В 1987 г. доля учащихся, проходящих начальное обучение в училищах местного подчинения, достигла 71,6%, а соответствующих учебных мест — 72,6%. В то же время в области переподготовки значение учебных заведений, находящихся под эгидой самого министерства, повысилось. Если в 1978 г. на их долю приходилось 22,8% учебных мест и 21,4% учащихся, то в 1987 г. — соответственно 39,4% и 45,6% (см. табл. 12).

Это свидетельствует о том, что в государственной политике в области профессиональной подготовки системе министерства труда постепенно отводится место прежде всего по переподготовке взрослого населения, а начальная подготовка, в прошлом занимавшая в этой системе центральное место, постепенно теряет свои позиции. Не только понижение статуса начальной подготовки, но и факт сокращения количества предназначенных для нее мест и численности учащихся указывает на это. Если в 1978 г. количество учебных мест для начальной подготовки составляло 49, 8 тыс. (или 63, 3% общего количества), то в 1987 г. — только 35, 0 тыс. (или 52, 8%), доля учащихся, проходящих курс начальной подготовки, соответственно снизилась с 63, 5% до 51, 9%. В целом количество учебных мест для начальной подготовки в системе министерства труда сократилось за десятилетие почти на 30%, а количество учащихся — на 20%. За тот же период переподготовка кадров не только по статусу, но и количественно укрепила свои позиции по числу учебных мест — на 8%, по количеству учащихся — на 30% (см. табл. 12).

Таким образом, сеть учебных заведений профессиональной подготовки системы министерства труда, сложившаяся к середине 80-х годов, представлена следующими типами:

Комплексные средние профессиональные школы. В настоящее время они представляют собой главный объект реорганизации и быстро убывающее звено системы профессиональной подготовки министерства труда, но пока остаются самыми многочисленными и основными учебными заведениями этой системы. В 1985 г. в Японии насчитывалось 396 таких школ. До сих пор здесь осуществляются самые различные виды профессиональной подготовки — это начальное обучение молодежи с незаконченным средним образованием, повышение квалификации и переподготовка взрослого населения. В будущем предстоит постепенная ликвидация этих школ по мере того, как, с одной стороны, исчезнет потребность в них со стороны молодежи в связи с повышением уровня ее общего образования и переводом во вновь организуемые профессиональные колледжи системы министерства, обеспечивающие более высоких уровень начальной подготовки. С другой стороны, функции этих школ по повышению квалификации и переподготовке взрослого населения будут переданы новым специализированным Центрам повышения мастерства со статусом центрального управления в связи с переориентацией системы министерства главным образом на этот вид подготовки кадров;

Профессиональные колледжи. Это двухгодичные профессиональные техникумы, обеспечивающие начальную подготовку молодежи, имеющей полное среднее образование. Всего в 1985 г. в Японии насчитывалось 12 таких техникумов, которые имели статус центрального подчинения. Однако в соответствии с проводимой реформой управление этими учебными заведениями в дальнейшем предусмотрено осуществлять и на местном уровне. Организованные ввиду большой потребности Японии в технических кадрах, эти колледжи, как предполагается, получат дальнейшее распространение в первую очередь в качестве источника рабочей силы для мелкого и среднего бизнеса;

Центры по развитию мастерства. Впервые подобный центр был организован как экспериментальный в Токио еще в 1966 г. для прохождения переподготовки и повышения квалификации лиц, имеющих работу, а также для безработных. До начала 80-х годов эта система не развивалась, главным образом ввиду того, что в стране практически отсутствовала безработица и особой потребности в ней не было. Быстрый рост числа таких центров наблюдался начиная с 1980 г., когда в Осака был открыт второй такой центр.

В середине 80-х годов все эти центры управлялись Корпорацией стимулирования занятости от имени министерства труда, что отражало приоритеты государственной политики того периода в области про-

фессиональной подготовки. Вместе с тем законом предусмотрена возможность создания учебных заведений этого типа и с управлением на местах.

Считается, что последнее обстоятельство в будущем позволит развивать сеть таких учебных заведений с учетом ситуации на рынке труда того или иного района страны.

Институт профессиональной подготовки. Был организован в 1958 г. после принятия в Японии первого закона о профессиональном обучении; является не только старейшим в стране подобного рода учебным заведением послевоенного периода, но и до сих пор единственным, исполняющим уникальные функции в этой области. К числу его функций относится подготовка инструкторов по профессиональному обучению, научно-исследовательская деятельность в области профессиональной педагогики, повышение квалификации технических специалистов и работников среднего управленческого уровня, а также международное техническое сотрудничество. Институт подчиняется Корпорации стимулирования занятости, имеет четыре подразделения и приданную ему научно-исследовательскую лабораторию. Институт укомплектован 2000 высококвалифицированными специалистами из академических учреждений и ведущих фирм страны, а также инструкторами профессионального обучения, большинство из которых окончили данный институт. Институт имеет хорошую материально-техническую учебную базу в виде мастерских с современным оборудованием.

Основным видом деятельности Института является подготовка инструкторов профессионального обучения для государственных учебных заведений. Необходимость такой деятельности еще с момента возникновения Института была продиктована отсутствием соответствующих кадров в государственной системе профтехобразования. С одной стороны, лица, имеющие педагогическое образование, не обладали профессиональными знаниями, работники же, обладающие практическим опытом, не были способны к его эффективной передаче другим. Привлечение практиков из фирм осложнялось еще и тем обстоятельством, что все они работали на условиях пожизненного найма и до определенного возраста не хотели уходить со своей работы в другое место.

С 1961 г. Институт начал подготовку инструкторов профессионального обучения по двум программам: по полной программе 4-х летнего курсового обучения и по сокращенной, 6-месячной программе. По окончании обучения лицам, успешно сдавшим выпускные экзамены, выдавалось свидетельство о присвоении квалификации инструктора профессионального обучения. Кроме того, для инструкторов-практиков, занятых в компаниях, была разработана специаль-

ная программа повышения их квалификации. Все эти программы не раз пересматривались и усовершенствовались, однако принципиальная модель подготовки инструкторов производственного обучения остается прежней.

Полная (четырехлетняя) программа подготовки инструкторов предназначена для молодежи, не имеющей опыта работы в области инструктирования. На курс принимаются лица, имеющие полное среднее образование на основе результатов вступительных экзаменов и с учетом рекомендаций, данных абитуриенту его школьным мастером производственного обучения. Первоначально прием на этот курс составлял 80 человек, в настоящее время он увеличился до 240 человек.

Предметы, изучаемые в течение 4-х лет, подразделяются на общеобразовательные, так называемые основные (математика, физика, химия, основы инженерной технологии, черчение и прочие), специальные (теоретические технические знания, лабораторные исследования, интенсивная профессиональная подготовка и педагогические). Студенты выбирают одну из шести дисциплин, внутри которых происходит дальнейшая их специализация: механические работы (станки, автотехника), металлообработка (слесарные работы, сварка), электротехнические работы (электротехника, электроника, информационные технологии), архитектура и отделка интерьеров (технология обработки дерева, строительство), химическое производство (производство красителей), ремонтно-восстановительные работы (технология ремонтно-восстановительных работ).

В течение первого года обучения учебная программа ориентирована на весь состав обучающихся. Независимо от будущей специальности изучаются общеобразовательные и основные предметы. Часть учебной программы посвящена практическим занятиям по основам профессий, при этом к специальным дисциплинам допускаются студенты, которые достигли нормативных успехов по общеобразовательной и основной программам. Одной из характерных черт полной программы подготовки инструкторов профессионального обучения заключается в ее ориентации на практические занятия в связи с отсутствием опыта работы на производстве у студентов, пришедших в Институт со школьной скамьи. Вдобавок к институтским занятиям на третьем году обучения студенты проходят в течение нескольких недель практику на промышленных предприятиях. В течение последнего года обучения студенты проходят курс практического преподавания своей специальности в государственных Центрах профессиональной подготовки. Полная программа обучения завершается выпускной работой, которая представляет собой статью или тезисы по теме, предложенной руководителем и оцениваемой им при сдаче.

По окончании Института студенты, получившие необходимые зачеты, получают удостоверения об окончании курса с присвоением квалификации инструктора, дающей право обучения данной профессии. Кроме того, им присваивается высший рабочий разряд по двухразрядной шкале, предусмотренной государственной системой тестирования. Поскольку Институт не входит в систему формального образования, студентам, окончившим 4-х летний курс обучения, не присваивается степень бакалавра, положенная выпускнику университета, хотя по уровню образования они равны друг другу. Однако начиная с 1971 г. наряду с другими преобразованиями Институт получил право на свою аспирантуру, по окончании которой его выпускники приравниваются к выпускникам университетов при поступлении на государственную службу и при прохождении некоторых видов профессиональных аттестаций. Это потребовало внесения изменений в учебные программы, совершенствования материально-технической базы Института и повышения уровня преподавательского состава.

По состоянию на март 1986 г. полный курс обучения в Институте окончили 2,4 тыс. человек, из которых 45% работают в государственных профессионально-технических учебных заведениях, включая сам Институт, а остальные — в промышленных фирмах, при этом не обязательно в качестве инструкторов профессионального обучения, но как производственные инженеры, научно-исследовательские сотрудники и т. п.

Сокращенная (шестимесячная) программа предназначена для подготовки инструкторов профессионального обучения из лиц, имеющих второй (высший государственный) рабочий разряд и трехлетний опыт работы по специальности. На практике большинство студентов, обучающихся по этой программе, являются работниками частных компаний, освобожденными от работы на время обучения в Институте. После окончания обучения такие выпускники Института работают в качестве квалифицированных инструкторов производственного обучения в своих фирмах. Учебная программа разработана по 12 профессиям (механика, автомеханика, металлопрокатные работы, котлостроение, строительство, деревообработка, производство компьютеров и т. п.) и рассчитана на углубление теоретических знаний по своей профессии, а также на приобретение навыков ее преподавания на основе изучения основ педагогики. Обучение самой профессии не предусмотрено по той причине, что студенты обладают достаточной квалификацией в соответствующей области. По состоянию на март 1986 г. число окончивших сокращенный курс обучения в Институте составило 980 человек [75].

Таким образом, современная государственная система профессиональной подготовки министерства труда представляет собой в органи-

зационном плане сеть учебных заведений различных типов. По своим функциям она обеспечивает соответствующие потребности населения (молодежи и взрослых с различным уровнем образования, неквалифицированных и квалифицированных кадров, работающих и безработных, трудоспособных и лиц с пониженной трудоспособностью, а также самых разнообразных профессиональных групп) и исполняет роль связующего звена в механизме формирования профессионально-квалифицированных характеристик рынка труда.

С одной стороны, это звено соприкасается и перекрещивается с начальной подготовкой не вовлеченной в производство молодежи, осуществляемой в рамках системы образования. А с другой, обслуживает потребности активной части рынка труда, принимая на себя функции в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, которые по тем или иным причинам не исполняются внутрифирменными системами.

Ни по объему своей деятельности, ни по уровню финансирования система министерства труда не может сравниться с системой профессионального обучения министерства образования. На ее долю приходится менее 3% общего объема кадров, что в 30 раз меньше, чем соответствующие издержки министерства образования.

На одного учащегося министерство труда затрачивает в 2–3 раза меньше средств, чем министерство образования [76]. Поэтому государственная система профессионального обучения населения, существующая в рамках министерства труда, может рассматриваться лишь как сугубо дополнительная к системе образования, особенно в той части, в которой последняя исполняет сходные с ней функции. Наиболее справедливо такое заключение при сравнении начальной подготовки молодежи в обеих системах.

Однако функции министерства труда и министерства образования в области профессиональной подготовки населения далеко не совпадают.

Нельзя не отметить той социальной роли системы профессиональной подготовки министерства труда, в которой она выступает по отношению к безработным и другим пограничным слоям рабочей силы. Никакая другая «министерская» система в Японии не занимается переподготовкой и повышением квалификации взрослого населения без дополнительных затрат с его стороны, при этом не делит их на ведомственные категории, выполняя эту функцию в отношении всего общества. Можно еще раз подчеркнуть малую мощность системы профессиональной подготовки министерства труда, но вместе с тем не следует упускать из виду и то обстоятельство, что и уровень безработицы в Японии на протяжении трех десятилетий послевоенного времени оставался стабильно низким (не более 2%). Более того, эта система, про-

явив достаточную гибкость, оказалась подготовленной к изменениям в экономике и демографической ситуации в обществе, когда с середины 70-х годов одновременно с ростом безработицы, вызванной нефтяными кризисами, начал повышаться и уровень старения населения. В результате проводимой в эти годы реформы из системы министерства труда постепенно стали вымываться неконкурентноспособная начальная подготовка молодежи и укрепляться направление на переподготовку пограничных слоев населения.

При том, что в настоящее время в Японии, по справедливому замечанию английского ученого Р. Дора, «профессиональная подготовка все еще не является предметом интереса большой политики» и «никто не задумывается над тем, чтобы поставить во главе значительную политическую фигуру для координации ее отдельных направлений» [77, с. 147], министерство труда нередко пытается выступить в качестве такого общенационального органа, который принимает на себя ответственность за проведение линии правительства в этой области. Во многом из-за общей разобщенности «министерских» систем концепции качественного совершенствования рынка труда, с которыми оно периодически выступает, обычно бывают малоэффективны. Вместе с тем и они заслуживают внимания как потенциал, который накоплен японским государством и который оно готово предложить обществу в случае необходимости.

§2. Развитие концепций профессиональной подготовки в Японии на государственном уровне

Несмотря на большие успехи, которые были достигнуты в послевоенный период, специалисты считают, что японская государственная система профподготовки далеко не всегда успевает как за изменениями, происходящими на рынке труда, вызываемыми экономическим развитием страны, так и за потребностями населения, особенно молодежи, окончившей среднюю школу.

Большая часть нового набора слушателей этой системы (72%) в середине 80-х годов все еще приходилась на базовые профессии, связанные со строительством, машиностроением, обслуживанием автотранспорта, электротехническими, жестяными, плотницкими, сварочными и другими работами, необходимыми прежде всего во вторичных отраслях экономики. Новые профессии, связанные с радиоэлектроникой и с обслуживающим трудом (за исключением делопроизводства), до сих пор пока играют здесь подчиненную роль. Более того, почти 40% вновь поступающих в учеб-

ные заведения государственной системы приходится на весьма узкий круг строительных, механо-сборочных и автотранспортных профессий. Довольно низок образовательный уровень контингента, проходящего здесь обучение: 54% имеют незаконченное среднее, 43% — полное среднее и лишь 4% — образование в объеме колледжа и выше. За исключением Токийского и некоторых других немногочисленных районов, где на базе неполного среднего образования профобучение не осуществляется вообще, но полностью основывается на курсе законченного школьного образования, в остальных районах Японии и особенно в провинциальных, обучаемые контингенты почти сплошь имеют за плечами не более 9 лет средней школы [78].

В условиях бурно развивающихся научно-технического прогресса, процессов сервизации экономики и повышения образовательного уровня населения начинают колебаться основы, на которых некогда было выстроено здание государственной системы профобучения. Постепенно она перестает удовлетворять насущным потребностям современного японского общества и нуждается в реорганизации. Такой реорганизации система, как мы пытались показать, подверглась в Японии не однажды. Чтобы понять сущность последней, необходимо хотя бы вкратце остановиться на изложении концептуальных основ предыдущих реформ.

После войны, когда система профподготовки в Японии была по существу построена заново, ее цели привязывались к современному ей обществу, образ которого в представлении авторов концепции ее развития — министерства труда — как бы заключался в строгие, ограниченные рамки.

В соответствии с этой концепцией система тех лет была превращена в механизм по массовому производству работников самой простой квалификации, пригодных исключительно для физического труда и необходимых в больших количествах для разрушенной после войны экономики страны. В то же время эта концепция государственной системы и задачи, сформулированные в соответствии с ней, дополняли развитие крупного бизнеса, с самого начала ориентировавшегося на кадры широкого, поливалентного профиля, пригодные к гибкому использованию на разнообразных видах работ. По существу такая концепция формирования государственной системы диктовалась характером развития профподготовки внутри фирмы, подчиняясь ему и заполняя свою нишу.

Обученная государством таким образом рабочая сила должна была быть готова, по мысли авторов, к использованию в фирмах на простых видах труда сразу после окончания курса. Приспособление же к изменяющимся потребностям производства путем дальнейшей

несложной переподготовки внутри фирм также не вызывало, на первый взгляд, особых затруднений.

Вскоре, однако, выяснилось, что такая модель государственной системы входит в противоречие с тем подходом к подбору и найму рабочей силы, который практиковался в крупных фирмах. Этот подход состоял в том, чтобы находить не готовых (к любому труду) работников, а представителей молодежи, готовых учиться. На выявление такой готовности к постоянному обучению (но никак не на проверку профессиональных качеств претендентов) и была направлена система подбора кадров в фирмах.

Оставался, правда, сектор мелкого бизнеса, но государственная система, вопреки замыслам, теряла свою направленность на нужды широких предпринимательских кругов, а вместе с ней и свой авторитет в глазах компаний.

Быстрое развитие научно-технического прогресса окончательно выбивало почву из-под ног составителей государственных проектов и лишало их надежды организовать на базе выстроенной системы механизм подготовки рабочей силы, который бы адекватно отвечал потребностям японских фирм.

Проблема необходимости реорганизации профессионального обучения в Японии стала подниматься в начале 60-х годов, когда в составе контингентов, проходящих профессиональную подготовку, стало стремительно увеличиваться число лиц с законченным средним образованием. Именно в это время (1962 г.) в Японии появляются первые технические колледжи (Кото сэммон гакко, или technical colleges) с пятилетним курсом обучения на базе неполного среднего образования, с помощью которых министерство образования сделало попытку одновременно решить проблему повышения уровня технической подготовки молодежи и удовлетворить ее стремление с продолжению образования.

С выходом в 1969 г. Закона о профессиональной подготовке к решению этой проблемы подключается министерство труда, которое поставило вопрос о необходимости совершенствования собственной системы и приведения ее в соответствие с запросами молодежи и потребностями экономики в условиях НТП. В результате таких исследований, проведенных тогда же, министерством было предложена хорошо известная в Японии в настоящее время концепция «подготовки техников», в соответствии с которой на базе полного среднего образования предлагалось организовать собственную сеть двухгодичных технических колледжей. Целью этих колледжей должна была стать подготовка специалистов-техников в результате «совмещения знаний и умений». При этом акцент делался на вновь вводимые теоретические курсы, а методические ос-

новы обучения коренным образом менялись в связи с отказом от прежних методов, базировавшихся на простом повторении рабочих приемов [79].

Практическая реализация концепции подготовки техников вылилась в реорганизацию комплексных среднепрофессиональных школ министерства труда, часть из которых и была преобразована в техникумы, а первый из них появился в Токио в 1975 г. (Токе сёкугё кунрэн танки дайгакко).

Однако в конкурентной борьбе с министерством образования за первенство в техническом образовании молодежи министерство труда не преуспело, и его концепции подготовки техников не суждено было привиться в Японии. В 1990 г., когда были открыты два последних техникума, в системе министерства труда насчитывалось всего 17 таких заведений. Примечательно, что в обществе одновременно снижалась, как мы видели, и популярность технических колледжей министерства образования.

Идею подготовки техников в условиях Японии большинство специалистов оценивают критически. По их мнению, в Западной Европе и в США, в отличие от Японии, техники представляют собой слой работников, которые занимают в фирме совершенно определенное — промежуточное — место между инженерами и рабочими. Функции и статус этого слоя отличны от тех, которые характерны и для инженеров, и для рабочих. Самостоятельное положение техников на западных предприятиях повлекло за собой необходимость в их особой квалификации, которую обеспечивают техникумы или технические колледжи.

Из-за отсутствия на японских предприятиях четкого разграничения обязанностей работников положение техника здесь становится довольно неясным. На долю техника приходится исполнение функций как инженера, так и квалифицированного рабочего (гидзюцу гинося). Как любому инженеру в Японии с вузовским образованием, ему, «вечно выпачканному маслом», приходится заниматься ремонтом оборудования. Как рабочему со средним образованием — контролировать производственный процесс, следить за показаниями приборов, фиксировать параметры работы аппаратуры и т. п. Японская практика все еще очень далека от западноевропейской или американской, в соответствии с которой достаточно окончить техникум, чтобы выпускнику вменили свойственные только технику обязанности. Окончившему технический колледж и стремящемуся к тому, чтобы его признали в качестве техника, чьи функции шире, чем только наблюдение за производственным процессом, скоро приходится понять, что для этого диплома ему не хватит. Предстоит доказывать свою компетентность в

условиях, когда ту же работу выполняет специалист с высшим образованием.

Коль скоро крупные компании не выражают желания признавать и использовать выпускников технических колледжей в качестве готовых техников (как их понимают на Западе), то в настоящее время эти учебные заведения служат источником квалифицированных кадров, которые можно было бы с известной оговоркой отнести к классу техников лишь для средних, мелких и мельчайших предприятий.

Как считает специалист, по проблемам профобучения Т. Идзуми, учитывая специфику японских условий, традиции и обычаи системы управления кадрами, сложившиеся в компаниях, наиболее перспективным направлением развития профессионально-технических колледжей было бы укрепление на их базе того звена государственной системы, которое связано с переобучением и повышением квалификации работников, занятых в производстве [80]. В этом случае компании могли бы воспринять рабочую силу в том качестве, в котором она предлагается им государственной системой, поскольку в соответствии с традиционными представлениями японского менеджмента квалификация основывается прежде всего на практическом опыте ее обладателей.

Возможно поэтому основным направлением и реформирования комплексных средних профессиональных школ уже с 1978 г. стало их преобразование в т. н. Центры повышения мастерства, ориентированные на переподготовку рабочих, а не создание на их базе техникумов с сомнительным, в глазах компаний, статусом выпускаемых кадров.

Между тем проблема несоответствия профессионального обучения требованиям НТР вновь обострилась в 80-е годы, когда значительные перемены в японском обществе, связанные с повышением роли информационных видов технологий, с выдвижением на первый план обслуживающих отраслей хозяйства и обслуживающего (в противовес производящему) труда, с ростом потребности в новых сложных видах квалификаций, совмещающих в себе элементы в прошлом далеко отстоящих друг от друга профессий, потребовали развития нетрадиционных средств подготовки кадров.

С введением закона от 1985 г. курс на повышение эффективности функционирования государственной системы профобучения связывается с ликвидацией, перепрофилированием или сокращением традиционных учебных заведений. Согласно обследованию, проведенному министерством труда в 1987 г., были закрыты 22 из 27 учебных заведений и 158 из 252 учебных программ по деревообработке, механической обработке, автогенной сварке были заменены

на программы по радиоэлектронике. К 1987 г. количество учебных мест по сравнению с 1977 г. сократилось на 16% (с 78,6 тыс. до 66,3 тыс.), а их заполненность увеличилась на 17% (с 76,9% до 90,1%) (см. табл. 12).

Поскольку вопрос о повышении эффективности системы подготовки, замене и совершенствовании курсов, тесно связан с проблемой подготовки преподавательского состава, в 70% случаев способного вести только один курс, министерство труда поспешило ее решить, организовав специальную базу в рамках своего Института повышения квалификации.

Оперативное вмешательство сопровождалось и гораздо более серьезными, носившими принципиальный характер действиями министерства труда, что было связано со сменой концепции развития, получившей в 1985 г. правовое обеспечение.

Свое прежнее название Закон о профессиональном обучении в 1985 г. сменил на Закон о стимулировании развития профессиональных способностей не случайно. Как свидетельствует новая редакция Закона, суть принятого направления развития профессиональной подготовки в Японии состоит отныне в «систематическом повышении трудовых качеств индивида в течение всей жизни в соответствии с его желаниями, наклонностями, опытом и другими условиями существования, а также с учетом особенностей действия внешних факторов, таких как «тенденции развития отрасли, рынка труда, изменения в технологиях, структурная перестройка и интернационализация экономики страны» [81].

В развитие принципов строительства общенациональной системы законом были предусмотрены конкретные направления деятельности государства по реализации основных программ развития человеческих ресурсов: по определению меры ответственности предпринимателей в этой области по отношению к своему персоналу и обеспечению их помощью, по учреждению системы институтов и норм профессионального обучения, по сдаче квалификационных экзаменов и присвоению квалификации. Согласно концепции, вытекающей из положений этого закона, в Японии должна быть образована целостная общенациональная система профессиональной подготовки, которая увязывала бы воедино многие ее звенья, в прошлом развивавшиеся достаточно разрозненно без должной координации друг с другом. В ней найдут свое место и внутрифирменная подготовка кадров, на которую авторы концепции возлагают основные надежды, и общеобразовательная система, включающая в себя, кроме средней школы, сеть специализированных профессиональных училищ и, разумеется, государственная система министерства труда.

Объединение всех этих звеньев предполагается осуществить на основе их включенности в общий механизм непрерывного развития профессиональных способностей индивидуумов, начиная с общего образования (с использованием возможностей по профессиональной ориентации молодежи) и до обучения во внутрифирменных системах с тем, чтобы этот механизм действовал в течение всей трудовой жизни работника. На долю государства, по мысли авторов Закона о стимулировании развития профессиональных способностей, приходится роль гаранта и страхователя надежности функционирования этого механизма. Государственные меры применяются там, где этот механизм дает сбои: во-первых, при массовых структурных несоответствиях между качеством предлагаемой рабочей силы и спросом на нее, во-вторых, в сфере мелкого бизнеса, не готовом к принятию на себя функций адекватной подготовки кадров подобно тому, как это осуществляется в крупных корпорациях, и, наконец, во всех случаях, когда имеет место нарушение Закона или возникает потребность в его совершенствовании в соответствии с изменяющимися условиями внешней среды.

В соответствии с Законом о стимулировании развития профессиональных способностей основная область его применения приходится на предприятия, накопленный опыт которых по подготовке персонала без отрыва от производства оценивается законом очень высоко. Развитие их возможностей стимулируется средствами налоговых льгот и государственной помощи. Вместе с тем законом либерализуется деятельность любых учебных заведений независимо от того, сколь значительно они отвечают государственным стандартам в области профподготовки, «лишь бы они гибко развивались в соответствии с потребностями того или иного района» [82]. В связи с этим особой проблемой при реализации концепции непрерывной подготовки считается обеспечение связи системы министерства труда с постшкольным профессиональным обучением в рамках системы образования.

В июле 1985 г. Временный комитет по содействию административной реформе (Риндзи гёсэй кайхацу суйсин бангикай) пришел к выводу о необходимости всемерного использования специализированных учебных заведений в целях дальнейшего развития государственной системы профессиональной подготовки. При этом в зависимости от ситуации, сложившейся на рынке труда в данном районе, Комитет рекомендовал местной администрации принимать меры по координации учебных программ в области профподготовки в учебных заведениях двух ведомств — министерств образования и труда. Что касается переподготовки и повышения квалификации, то Комитет пришел к выводу, что специализированные училища систе-

мы образования как менее жестко регулируемые Законом, гораздо в большей степени соответствуют современным потребностям японской экономики, чем учебные заведения министерства труда. Поэтому было предложено шире распространять практику перепоручения этим училищам переподготовку той рабочей силы, которая поступает в государственную систему.

Опыт использования системы специализированных училищ в социально-ориентированных целях и в первую очередь в целях начальной подготовки кадров уже довольно значителен. Имеются случаи и координации деятельности этих училищ с государственной системой переподготовки, организованной министерством труда. В частности, в литературе описывается опыт такой координации на базе училищ Токийского столичного округа [83]. В качестве необходимого средства решения проблемы подобной координации деятельности учебных заведений, принадлежащих разным ведомствам, и практической реализации концепции непрерывной подготовки было предложено понизить требования к лицам, переходящим из одного учебного заведения в другое, или вовсе отменить вступительные экзамены.

Необходимо сделать некоторые замечания по поводу еще одного момента, связанного с новой концепцией профессиональной подготовки. Системообразующий центр, главный узел всего механизма непрерывной подготовки, соавторы видят в ориентации на потребности человека в развитии своих способностей. С этой точки зрения, отдельные моменты концепции требуют некоторых комментариев.

В послевоенный период закон рассматривал человека в системе государственной профподготовки как объект социально-экономического управления, т. е. исключительно с позиций носителя рабочей силы, и в качестве такового Закон гарантировал ему права и обеспечивал его потребности. При этом собственные ожидания личности в расчет не принимались. Вместе с тем, совершенно очевидно, что если человек не связывает с окончанием курса обучения своих собственных планов и надежд на определенные успехи в будущей работе, то все его существование во многом теряет смысл. Лишенное мотивационной основы, теряет смысл и само обучение.

Важным моментом концепции непрерывной подготовки, разработанной в Японии в 1985 г., является ее направленность на удовлетворение потребностей самого человека в развитии. При этом авторы концепции делают определенный расчет на особенности японского характера, на ценностные ориентации японского населения.

По мнению специалиста в области профессионального обучения К. Номияма, привлекать молодежь, окончившую среднюю школу, в

профессиональные училища, выдвигая на первый план идею о том, что здесь можно стать специалистом, приобрести необходимые профессионалу знания, в условиях Японии недостаточно [84]. Мысль о том, что образование — это путь к дальнейшему совершенствованию личности — присутствует в исследованиях японских ученых, посвященных данному вопросу, еще с довоенных времен. В целом эта точка зрения отражает всегда доминировавший в Японии настрой общественного мнения [85].

Потребность в непрерывном самосовершенствовании через учение до сих пор продолжает глубоко корениться в сознании японцев. При таком отношении общества к образованию как к отправному пункту всей жизни вполне естественно, что и с точки зрения отдельного человека профессиональное обучение должно сулить ему перспективу развития личности. Вопрос о том, какими мотивами руководствуются те, кто избрал путь профессиональной подготовки, носит отнюдь не академический характер. Ответ на него важен и для определения направления развития самой системы. Не соответствуя психологическому строю жизни населения, такая система при всей важности для государства перестает адекватно исполнять свои функции и теряет свою эффективность.

По данным Т. Идзуми, проводившего опрос учащихся государственных профессиональных училищ в Токио, многие из них, поступая туда, пытаются начать свою карьеру заново, исправить жизненную ошибку после того, как испытали некоторый душевный надлом, связанный с неудачей в жизни. В этом отношении исключения не составляет и молодежь, окончившая среднюю школу и не поступившая в вузы [86]. Она демонстрирует модель ожиданий, сходную с теми, кто уже имел опыт трудовой жизни, и возлагают на профессиональную подготовку большие надежды, пытаясь заменить свои прежние представления о жизненном пути новыми.

Необходимо, конечно, сказать, что в японском обществе бытует и вполне обычная (по западным меркам) модель поведения молодежи при решении ею вопроса о поступлении в профессиональное училище, которая определяется исключительно стремлением приобрести профессию. Т. Идзуми различает несколько типов такого поведения.

Во-первых, это — стремление одномоментно повысить уровень квалификации, что характерно для специалистов в области компьютерной техники и другого электронного оборудования (а также, например, среди геодезистов и картографов). Такое поведение диктуется не внутренними мотивами, связанными со стремлением к самосовершенствованию, а скорее внешними обстоятельствами, поставившими обладателей таких профессий в особенно благоприятные

условия. С одной стороны, их не хватает, причем спрос тем выше, чем выше уровень квалификации, а с другой — налицо возможности повысить этот уровень. С определенного момента такая модель поведения получила поддержку и со стороны государства, которое обеспечило молодежи возможность перейти из состава квалифицированных рабочих в категорию техников в результате расширения сети техникумов.

Работниками определенных профессий (автомехаников, электриков, электрогазосварщиков и некоторых других) движет желание «узаконить» свою, освоенную большей частью практическим путем, квалификацию, получив соответствующее свидетельство в государственных учебных заведениях.

Наконец, большая группа учащихся видела цель своего поступления в государственное училище в приобретении профессии, которая необходима для заведения в дальнейшем собственного дела. Удобнее, чем через государственную систему (по соотношению расходов на обучение и его качества), по ряду профессий сделать это в Японии нельзя. В этой группе наибольшей популярностью пользуются такие профессии, как профессии телевизионного мастера, специалиста по холодильным установкам и некоторые другие, связанные с т. н. работами внутри помещений.

Но вместе с тем не отрицая существования «рационалистических» моделей поведения населения при выборе профессии, исследователь подчеркивает, что традиционный японский тип поведения, который основывается на стремлении к самосовершенствованию, интересен своей особой приспособленностью именно к целям непрерывной системы профессиональной подготовки, о которой сейчас ведется много дискуссий и в Японии, и за рубежом.

За краткостью периода, в течение которого развивается процесс реализации концепции непрерывной подготовки в Японии, судить о его реальных результатах пока сложно. Возможно, ей уготована та же судьба, что и всем предыдущим. На пути ее осуществления стоит, в частности, проблема низкой мобильности рабочей силы в стране и относительной неразвитости здесь открытого рынка труда — та цена, которую Япония платит за невысокий уровень безработицы на протяжении достаточно длительного периода своей послевоенной истории. Вместе с тем, насущная необходимость в механизме непрерывной подготовки кадров в условиях НТП, проработанность положений концепции и та решительность, с которой министерство труда пытается приспособить существующие институты к поставленным целям, дает основание говорить о перспективности проводимой в настоящее время политики. По крайней мере, видный специалист в вопросах труда английский исследователь Р. Дор считает, что уси-

лия Японии по реализации концепции непрерывной подготовки представляют собой по существу первую в этой стране попытку осуществления единой государственной политики в этой области, и связывает с ней определенные надежды. Будущее этой системы в целом, направления ее развития, успех и неудачи во многом зависят от того, насколько она будет соответствовать прежде всего потребностям крупного бизнеса, который в настоящее время обладает собственными значительными возможностями по подготовке кадров.

ГЛАВА 4

СИСТЕМА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

§1. Система управления и профессиональная подготовка в японских фирмах

Как мы пытались показать, практически до момента вступления на вторую ступень среднего образования (10–12 классы), учащийся японской школы не может получить какой-либо профессиональной подготовки. Но и на этой, второй, ступени в настоящее время уже более 70% выбирают образование общее, а не специальное, профессиональное. Правда, все увеличивающаяся часть выпускников средней школы (как первой, так и второй ступени) после ее окончания попадает в систему т. н. неформального образования, или же в государственную систему профессионального обучения, но эта часть все еще явно мала, и общей картины не меняет. Более того, обучение в различного рода профессиональных учебных заведениях далеко не всегда приводит к получению официально признаваемой квалификации. Отсутствует в современной Японии и аналог того официального института, ученичества, который характерен для некоторых стран Западной Европы и который дает молодежи возможность, получить квалификационный статус. Таким образом, большая часть японской молодежи выходит на рынок труда, если не вовсе без профессиональной подготовки, то во всяком случае не имея какого-либо свидетельства, о присвоении квалификации. Такое положение мало смущает руководство японских компаний. Спрос на рабочую силу, особенно на новых выпускников, постоянно превышает ее предложение. Выпускники средней школы и высших учебных заведений, если только они не претендуют на какую-то специфическую работу, всегда могут найти ее.

Такое положение выглядит контрастом тому, что имеет место в других странах и вряд ли объясняется (во всяком случае в полной мере) тем, что японские компании вынуждены мириться с отсутствием квалифицированной рабочей силы на открытом рынке труда в стране.

Во многом ситуация на рынке труда в пользу неквалифицированной рабочей силы, кроме объяснимого конъюнктурой высокого спроса, связана с установившимися в Японии взаимоотношениями между работодателями (компаниями) и работниками.

Прежде чем сложиться в современную систему эти взаимоотношения прошли долгий и сложный путь, в процессе которого японские предприниматели испробовали самые различные методы управления персоналом, обеспечения производства квалифицированными кадрами. Современная точка зрения большинства исследователей экономической истории Японии на этот вопрос состоит в том, что отсчет истории этой управленческой системы надо начинать с периода создания отечественной судостроительной промышленности в конце XIX — начале XX вв. Тогда, государственные власти и частные владельцы судоверфей, столкнувшись с необходимостью комплектовать строительство необходимыми кадрами, были вынуждены пользоваться услугами посредников. Это были подрядчики-бригадиры (ояката), сами обладавшие высокой квалификацией, которые собирали группу мастеровых и предлагали свои услуги на судоверфях не в одиночку, а целой бригадой, запрашивая при этом хорошие условия найма и оплаты труда. Если случалось, что на другой, конкурирующей верфи им предлагались более выгодные условия, высокие заработки, то всей бригадой ояката уводил их на новое место, ставя работодателей перед необходимостью обращаться к услугам других ояката. Подобные проблемы с рабочей силой испытывали и другие отрасли нарождавшейся промышленности. Нестабильность, высокая текучесть кадров, конкуренция предпринимателей на рынке труда, неуправляемый рост заработной платы довольно длительное время были основными проблемами для судостроительных, текстильных, строительных и других компаний Японии [87].

Постепенно обособившийся от производительного труда и сосредоточившийся на сугубо посреднических функциях институт ояката стал настоящим бичом для отечественной промышленности, особенно для ее традиционного сектора, пользовавшегося трудом мастеровых, подготавливаемых способом ученичества, известным еще со времен эпохи Мэйдзи. Этот институт пустил настолько глубокие корни, что в некоторых отраслях, например в строительстве, просуществовал почти вплоть до второй мировой войны, так и не дав упрочиться там той управленческой системе, которая известна в настоящее время как японская. В строительстве этому способствовал специфический, сезонный характер производства, долго обеспечивавшийся временным трудом крестьян-отходников, которые составляли предмет особого внимания со стороны ояката[4].

Мало что давало и заключение контрактов, которые в ряде случаев обусловливались согласием работников на их изоляцию в общежитиях компании на весь срок действия контрактов. Широкое распространение такая практика получила на предприятиях текстильной промышленности в отношении работников-механиков и, особенно, работниц, которые в прямом смысле слова выкупались у крестьянской семьи и надолго заточались в стенах фабрик и общежитии5. По окончании таких контрактов работники, приобретшие необходимую квалификацию и дорого стоившие компании, уходили навсегда, чтобы их место заняла следующая партия необученных новичков.

Острая конкуренция на рынке труда за рабочую силу постепенно привела к необходимости заключения соглашений между предпринимателями о соблюдении определенных правил поведения в отношении конкурентов. Одно из первых таких соглашений, инициированных Ассоциацией предпринимателей хлопкопрядильной промышленности на отраслевом уровне о недопустимости переманивания кадров, относится к 1890 г. Такие соглашения были чрезвычайно важны с точки зрения создания единой среды, однородных условий, в которых в дальнейшем получит распространение общепризнаваемая управленческая концепция. Однако сами по себе, вне серии мероприятий, обеспечивающих стабильность кадров на предприятиях, они вряд ли были бы эффективны. Поэтому одновременно промышленники предпринимали немало усилий, направленных на то, чтобы экономически заинтересовать в долговременном пребывании нанятой рабочей силы на своих предприятиях. Здесь учреждались специальные фонды по страхованию здоровья, открывались магазины, товары в которых для работников фирмы продавались по сниженным ценам, создавались школы, где они могли получить образование.

Такая практика, не могла ограничиться одной-двумя или несколькими немногими фирмами. Постепенно она захватила все предприятия, которые хоть сколько-нибудь претендовали на видное место среди конкурентов. Большая роль в этом процессе принадлежала государству, которое, как всегда это было в Японии, стремилось не только поддержать начинания промышленников, но быть примером для них. Так, первая касса взаимопомощи с функциями выплаты выходных пособий для особо заслуженных работников, была организована в Японии на государственных железных дорогах [89].

Такая деятельность фирм закладывала основы системы управления персоналом в Японии, которая опирается на идею обеспечения условий жизнедеятельности работников и зависимости всего их существования от работодателя.

Первые успехи по стабилизации кадровой ситуации в промышленности были связаны именно с такого рода деятельностью предпринимателей [90].

Вместе с тем, настоящий прорыв в области научного менеджмента и сознательного строительства управленческой системы в Японии связан с возникновением потребности во внутрифирменной подготовке кадров в отраслях промышленности, применяющих современные технологии.

Быстрое, форсированное развитие капиталистического производства в Японии вызвало нехватку рабочей и борьбу за нее буквально во всех отраслях экономики страны. Однако в особо критическом положении оказались новые предприятия черной металлургии, судостроительные верфи, предприятия по производству транспортных средств и другие отрасли тяжелой промышленности, которые базировались на зарубежных технологиях. Если такие отрасли, как текстильная, керамическая, деревообрабатывающая, продолжали применять традиционный механизм производства, поначалу мало отличавшийся от того, который бытовал в мануфактуре, и в своих поисках квалифицированных кадров могли хоть в какой-то мере опираться на существовавший среди ремесленников институт ученичества, то для предприятий с применений иностранных технологий, не имевших ничего общего с японскими, такой источник рабочей силы не подходил.

Соответствующей инфраструктуры в общенациональных масштабах практически не существовало. Государство направляло свои усилия и на ее создание, но прежде всего на поощрение предпринимательства к организации внутрифирменных систем подготовки кадров. Для этого правительство учреждало на своих заводах образцовые профессиональные школы и занималось распространением собственного и зарубежного опыта в этой области. Некоторые из этих школ впоследствии превратились в общенациональные, большая же часть была продана в собственность компаниям вместе с предприятиями, при которых они были организованы [91].

С начала XX века в Японии начинают распространяться заводские школы ученичества, которые существенным образом отличались от западных школ подобного типа. На Западе учебные заведения на предприятиях возникали по инициативе и на средства профсоюзов, либо торговых палат. В Японии активно позицию заняли сами владельцы фирм, которые на собственные средства содержали такие учебные заведения, обеспечивали их всем необходимым и вообще относились к своему начинанию самым серьезным образом. Во главе школы обычно ставился один из ведущих и опытных сотрудников фирмы, если не сам ее президент. Штат преподавателей укомплектовывался лучшими инженерными кадрами компании. Теоретическое обучение увязыва-

лось с практической подготовкой на рабочих местах, что приводило к необходимости внесения соответствующих коррективов в производственные программы.

Довольно быстро заводские школы распространяются не только в тяжелой промышленности, но и в других отраслях. Уже в 1902 г. появились известия о том, что такие школы были организованы и в текстильной промышленности, которая особенно страдала от ояката. Так, на хлопкопрядильных предприятиях одной из ведущих в этой отрасли компаний Канэбо профессиональная школа была учреждена сначала для «молодых механиков» (Ёнэн сёкко ёсэй сэйдо), а затем возникла школа для всех работниц фабрики [92].

В отличие от западных предпринимателей японские фирмы видели в подготавливаемом таким способом персонале контингент будущих постоянных работников, стремились к его закреплению за собой и строили с ним отношения соответствующим образом.

С этого времени управленческая концепция стала целенаправленно наполняться элементами, которые обеспечивали бы долговременность этих отношений. Прежде всего речь идет об активном внедрении в сознание персонала идеи патернализма, неписаных законов, касающихся взаимных обязательств партнеров производственных отношений друг перед другом, окрашенности этих отношений в «теплые, семейные» тона. Так, на предприятиях той же Канэбо создается специально с целью распространения таких идей «кооперативное сообщество рабочих», послужившее примером для других компаний в их усилиях по постепенному втягиванию в сферу менеджмента рабочих организаций, нейтрализации последних и переориентации их целей с классовых на сугубо производственные [93]. Этот процесс создания лояльных с точки зрения интересов компании пофирменных профсоюзов в Японии имеет исключительно большое значение для формирования здесь целостной системы управления.

Но и после второй мировой войны компании пополняют механизм, стимулирующий работников к закреплению на своих предприятиях, целым рядом нововведений, главнейшими из которых становятся система заработной платы и служебного продвижения, основанные на принципе старшинства. В соответствии с этим принципом в приоритетном положении на предприятии находятся те работники, которые долгое время проработали на предприятиях. Чем больше трудовой стаж, тем в более выгодном положении оказывался работник, имея более высокий заработок и более высокое служебное положение. С введением так называемой повозрастной заработной платы и системы продвижения по старшинству в Японии завершилось оформление в общих чертах той управленческой системы, которая известна в настоящее время как «система пожизненного найма» с ее ориентацией на за-

крепление кадрового ядра компании. Этот процесс растянулся на долгие годы. Некоторые исследователи даже склонны относить его завершение к периоду «высоких темпов роста» экономики страны (конце 50-х – середина 70-х годов)[6].

Особая важность принципа приоритета в управленческой концепции, подчиненной цели долговременной занятости, «пожизненности» найма, закрепления кадров за работодателем на длительный срок, самоочевидно. Недаром характеристика этой концепции в работах многих ученых основывается прежде всего на рассмотрении особенностей именно системы старшинства (кроме того, в этой характеристике почти всегда присутствует упоминание как о «типичной японской особенности» о пофирменных профсоюзах). Исследователи обратили внимание и на то обстоятельство, что на современном этапе изменение всей системы пожизненного найма упирается прежде всего в изменение повозрастной оплаты труда и системы продвижения по старшинству [95].

Однако нельзя не видеть и той особой роли, которая принадлежит в этой системе внутрифирменной профессиональной подготовке, осуществляемой в отношении основного ядра персонала японских фирм (т. н. «людей компании»).

В самом деле, невозможно представить себе организацию управленческой системы с применением целого ряда взаимосвязанных друг с другом сложных и дорогостоящих механизмов, нацеленных на идею закрепления кадров, которая не имела бы в виду прежде всего их качество, высокую квалификацию. Необходимо при этом учесть и все те условия экономического развития страны и состояния государственной системы профессионального обучения, о чем уже шла речь, которые немало способствовали стремлениям компаний решать эту проблему собственными силами. С другой стороны, сама идея долгосрочных отношений компании со своими работниками делает вполне реальной с экономической точки зрения перспективу выполнения именно такого решения. По мнению Р. П. Дора, «предложение пожизненной занятости по крайней мере в отношении ключевого состава рабочей силы фирмы служит для нее сильным аргументом в пользу вкладывания средств в подготовку персонала» [96]. А японский ученый из университета Хитоцубаси Мурата Х. видит эту проблему с другой точки зрения, которая самым непосредственным образом дополняет взгляд Р. П. Дора: «Затратив массу времени и денег на новичков, компания уже не может не заботиться о том, как их закрепить за собой» [97]. Таким образом, стремление получить квалифицированную рабочую силу служит для крупных японских фирм не только причиной выбора пожизненного найма в качестве управленческой системы (причиной, разумеется, не единственной, но весьма важной), но и необходимым ее следствием. Поэтому анализ состояния и перспектив разви-

тия внутрифирменных систем профессиональной подготовки в Японии целесообразно проводить в контексте всей управленческой концепции с особым вниманием ко всем изменениям, происходящим в ней по отношению к практике пожизненного найма.

Японский работодатель гораздо в большей степени, чем работодатель любой другой страны, где текучесть кадров велика, довольствуется (даже при найме выпускников технических, экономических, естественно-научных и управленческих специальностей) лишь тем, что будущий работник имеет общую подготовку, причем качество такой подготовки определяется лишь на основании статуса, сложившейся репутации или даже только названия учебного заведения и на деле мало влияет на будущее положение работника в фирме. Такая подготовка рассматривается исключительно как основа для будущего внутрифирменного обучения принятых на работу контингентов. Р. Дор, в частности, отмечает, что «от японского менеджера редко можно услышать жалобы на то, что университеты, например, не дают своим студентам той профессиональной подготовки, которая обеспечивает их полезность для выполнения той или иной конкретной работы в фирме сразу после окончания учебного заведения» [98]. Считается, что адвокат или политолог по образованию станет через некоторое время благодаря внутрифирменной подготовке ничуть не менее полезным работником, чем тот же экономист.

Новичкам на японской фирме нередко не пригождается многое из того, что они узнали в школе или университете. Автору этих строк известен случай, когда новому сотруднику одной из японских страховых компаний, имевшему ученую степень по специальности, совпадавшей с его обязанностями в фирме, его ближайший начальник посоветовал не слишком-то опираться на те теоретические знания, которые он получил в аспирантуре, на том основании, что «на практике обстоит все иначе» [99].

Впрочем, взгляды на глубину академических знаний в течение последних 20 лет претерпевают изменения. Раньше лишь немногие фирмы имели в своем арсенале средства стимулирования лиц с высшим образованием (нередко всего с двухгодичным курсом подготовки в младших колледжах по естественно-научному или инженерно-техническому направлению) к получению степени магистра.

Преимущества более раннего получения в распоряжение фирмы работников в момент выхода выпускников университетов на рынок труда и соответственно более раннего их включения в процесс внутрифирменной доводки до профессионального уровня, необходимого данной компании, перевешивали соблазн обладания специалистами с более широкими и глубокими теоретическими познаниями, которые закончили полный вузовский курс или курс аспирантуры. Теми же сооб-

ражениями руководствуется большинство фирм и до сих пор, проявляя активность в поисках новых выпускников учебных заведений. Однако предпочтение и в заработной плате, и в служебном продвижении уже все более отдается тем из них, кто имеет ученую степень. В меньшей мере это относится, понятно, к производственным подразделениям фирмы, но в научно-исследовательских эта практика постепенно уже приобретает систематический характер.

Следовательно, с одной стороны, налицо стремление компаний к тому, чтобы приобрести, так сказать, «в вечное пользование неиспорченный товар», иначе говоря, работников, не испытавших какого-либо стороннего влияния, ибо им предстоит длительная и верная служба своему хозяину — фирме. (По крайней мере так это выглядит в соответствии с традиционной управленческой концепцией, распространенной в японских фирмах в период высоких темпов. Впрочем именно в этот период основы этой управленческой теории сильно укрепились и получили свое реальное, практическое подтверждение в управленческой практике. Так что длительный трудовой стаж в одной компании был отнюдь не редкостью среди работников любых категорий.) Но уж если основные претензии компании по отношению ко вновь нанимаемым работникам заключаются в требовании их «чистоты и первозданности», то необходимо принимать и сопутствующий им комплекс других качеств, в том числе профессиональную неподготовленность. Поэтому массовое отсутствие квалификации у молодежи воспринимается работодателями не как недостаток современного рынка труда, с которым приходится мириться в условиях постоянно расширяющегося производства, но как вполне привычное явление и даже, при всей парадоксальности, как своеобразное достоинство.

С другой стороны, действительно, те знания и навыки, которые молодежь могла приобрести вне фирмы, скажем, в государственной системе профессиональной подготовки, далеко не всегда соответствуют, как мы видели, потребностям фирм.

Не следует сбрасывать со счетов и тот общий психологический настрой молодежи, который существует в японском обществе и активно развивается фирмами. Известно, что любой японский работник идентифицирует себя самого с работодателем на эмоциональном уровне, и стимул принести ему пользу зависит не только от ожиданий получить определенные блага в виде денег, услуг, продвижения по службе и т. п. Действия персонала во многом объясняются стремлением принести пользу фирме в самом широком смысле слова. Нельзя понять типичное отношение японцев к обучению в процессе трудовой деятельности, недооценивая эти чисто психологические мотивы их поведения в организации вообще. В контексте такого психологически обусловленного поведения персонала его стремление к самосовершенствованию

видится в том числе, как стремление помочь фирме. (Для того, чтобы учиться, японскому работнику необязательно иметь перспективу получить свидетельства признания результатов своей учебы.) Он, кроме того, прекрасно осознает, что принят в фирму не за свое умение исполнять какую-либо определенную работу, а именно за желание и готовность учиться. И если японцам вообще свойственно стремление к внутреннему духовному росту, то для японского работника, идентифицирующего себя с фирмой, это характерно вдвойне.

Следует, безусловно, понимать также и то, что как все истины подобного рода, фактор психологической мотивации обучения в фирме относителен и зависит от многих условий и обстоятельств. Его действие вовсе не исключает тех чисто материальных стимулов, которыми руководствуются работники фирм, соглашаясь на интенсивное и постоянное обучение в процессе труда. Для них, безусловно, важно получить в результате и прибавку к зарплате, и премию, и перевод на другую, возможно более интересную и перспективную, работу. Более того, наличие материальных стимулов вполне отслеживается. Как свидетельствуют данные обследований, работники управленческих уровней с университетским образованием, находящиеся в японских фирмах в более выгодных условиях найма, испытывают большее стремление учиться, чем, например, рабочие [100].

Таким образом, ориентируясь на получение в свое распоряжение «сырого материала», фирмы, связанные с персоналом обязательствами пожизненного найма, не рискуют остаться с ним навсегда, поскольку выпускники учебных заведений непременно будут превращены в квалифицированный и компетентный персонал. Законодательное, а также коллективно-договорное регулирование вопроса о найме никак не связывает волю предпринимателей в отношении найма неквалифицированной рабочей силы. В Японии, как известно, практически отсутствуют профессиональные союзы работников в том своем первоначальном значении, которое придавалось им как объединениям работников одной профессии в период их создания и придается до сих пор на Западе. Поэтому соответственно на уровне предприятия со стороны работников не возникает, как в других странах, требований о членстве в профсоюзах вновь нанимаемой молодежи. Не привилась в японских компаниях и практика разделения персонала на квалифицированных, полуквалифицированных и неквалифицированных работников, что также не сковывает предпринимателя с точки зрения предоставления рабочих мест новым работникам, не мешает им исходить в своих решениях не из их статусных различий работников, а их соображений производственной целесообразности. Законодательные ограничения применения неквалифицированного труда касаются лишь ограниченного числа некоторых видов деятельности, в том числе свя-

занных со здоровьем людей, обеспечения их безопасности, страхования от различных видов риска и т. п.

Таким образом, предприниматели обладают всеми возможностями нанимать такую рабочую силу, какую находят нужной, и в профессионально неподготовленной молодежи они видят вполне подходящий объект своего внимания. Договор о найме заключается обычно без какой-либо привязки работника к конкретному рабочему месту, лишь только с весьма неопределенным его отнесением к одной из обширных категорий персонала — к рабочим или к служащим. При этом, исходя из уровня полученного формального образования молодежи, вполне определенно можно сказать лишь то, что лица с неполным средним образованием не бывают служащими, а с высшим — рабочими. Что касается молодежи с полным средним образованием, то ее шансы стать рабочими или служащими примерно равны. Распределение по рабочим местам производится по усмотрению администрации, и профессиональная специализация, полученная в процессе обучения перед поступлением на работу, может быть учтена в лучшем случае при определении первого рабочего места, но отнюдь необязательна при всех последующих перемещениях, и тем более при развитии служебной карьеры. Тем не менее, в исследованиях японских ученых отмечается, что при отсутствии прямой зависимости характера исполняемой работы от уровня образования и имевшейся до поступления в фирму профессии, прослеживается довольно отчетливая тенденция служебного продвижения в соответствии с полученным образованием. Получение диплома о высшем образовании, особенно в каком-либо престижном университете, ведет впоследствии к карьере т. н. «профессионала-специалиста» или к занятию управленческих должностей дженералиста. Среднее образование обычно не дает возможности подняться выше рядовых должностей.

Однако ситуация на рынке труда в последнее время активно меняется. Изменения эти во многом связаны с развитием НТП и со значительными структурными сдвигами в японской экономике. Существенным фактором служит постоянное и быстрое повышение образовательного уровня молодежи.

Повышение технического уровня производства постепенно приводит к тому, что требования рабочих мест к качеству обслуживающего их труда постоянно возрастают: те места, которые в прошлом заполнялись работниками с неполным средним образованием, в настоящее время все в большей степени могут эффективно функционировать только за счет более высококачественного труда лиц с законченным средним образованием. Та же картина наблюдается в трудовых процессах, выполнявшихся в прошлом работниками со средним образованием, а теперь — выпускниками высшей школы.

Эта тенденция, обусловленная научно-техническим прогрессом, подкрепляется структурными сдвигами в экономике. Тот поток рабочей силы, который устремился с конца 70-х годов в т. н. третичный сектор народного хозяйства — сферу слуг и торговлю, представлен в значительной степени (в отличие от контингентов прошлых лет) населением со средним и даже с высшим образованием. Как подчеркивают японские исследователи, эта тенденция отнюдь не выглядит временной. Для молодежи оказываются более привлекательными те виды труда, которые связаны с более непосредственным достижением конкретных результатов и целей, с общением с людьми и которые выглядят предпочтительной альтернативой становящемуся все более лишенным живого содержания труду в крупных производственных компаниях.

Отличительной чертой современного рынка труда Японии становится текучесть кадров, при этом повышенной мобильностью характеризуется в первую очередь молодежь. Причины столь неблагоприятного для крупных японских компаний явления в первую очередь видятся исследователям в недостатках кадровой политики, основанной на концепции пожизненного найма. Это, в частности, относительно низкие заработки молодежи, обусловленные господством повозрастной тарификации работников, системой медленного служебного повышения, основанной на принципе старшинства; недостатки усугубляются низким уровнем квалификации молодежи, сохранение которого в течение длительного периода служебной карьеры не дает возможности заниматься творческим, содержательным трудом. Между тем высокий и все более повышающийся образовательный уровень молодежи дает ей основания ожидать гораздо большего от своей деятельности, в том числе и от самого труда. Несовпадение этих претензий и реальной действительности, выливающееся в недовольство молодых людей работой в крупных компаниях и в их растущую текучесть, могло бы быть устранено, как считают японские авторы, совершенствованием системы начальной профессиональной подготовки молодежи, организованной прежде всего на государственном уровне [101].

С середины 70-х годов крупные японские компании встали перед проблемой сужения некогда освоенных рынков сбыта. Решение этой проблемы постепенно было найдено в диверсификации производства — в выпуске более разнообразной продукции относительно небольшими партиями при их быстрой сменяемости, что позволяло избегать опасности насыщения рынков такой продукцией. Диверсификация производства позволила не только тем корпорациям, которые заняты в базовых отраслях промышленности, повысить уровень своей конкурентоспособности в результате снижения удельных расходов на топливо и сырье (за счет вовлечения новых материалов), но и во всех осталь-

ных сферах японской экономики. Этому способствовали смена модели сбыта продукции, а также переход к новым технологиям, стимулированным процессом диверсификации.

Все эти процессы не могли не отразиться на изменении потребностей фирм в квалифицированных кадрах. Прежде всего эти потребности стали возрастать в отношении различного, рода технических специалистов. К началу 80-х годов они достигли таких размеров, что, так сказать, незаконнорожденно появившийся на свет в конце 60-х годов институт «тюто саё» — лиц, нанятых в середине карьеры, этаких «отщепенцев», осмелившихся уйти со своего предприятия, наняться на другое и, таким образом, по понятиям распространенной межфирменной морали, «предать» свой клан — приобрел легализованные формы. С 1982 года в Японии издается дважды в месяц журнал «Беруф» (beruf — по-немецки — профессия), созданный специально для помещения объявлений о приглашении тюто саё, имеющих различные технические профессии, на работу, в том числе в весьма крупные и престижные компании. Знакомство с этими объявлениями убеждает в том, что причина поиска таких специалистов заключается в диверсификации производства: автомобильная компания приглашает разработчиков полупроводниковых схем, сталелитейная — экспертов по силиконовым покрытиям, крупнейшая компания по производству швейных машин и электронных принтеров — лиц, имеющих опыт работы в области электронной оптики, программирования и лазерной техники [102].

Такое развитие событий отнюдь небезразлично для судьбы пожизненного найма и всего того, что с ним связано, в том числе и в первую очередь для сложившейся практики подготовки специалистов силами самой фирмы. Развитие открытого рынка труда и превращение его в механизм массового перераспределения рабочей силы делает бессмысленным изготовление ее, так сказать, штучным и, следовательно, дорогостоящим методом обучения внутри фирмы.

Однако не все так просто. Диверсификация в Японии происходит в основном не за счет слияния разнопрофильных фирм, что было бы чревато массовыми увольнениями персонала и нарушением святая святых японской управленческой концепции — принципа «пожизненности» найма, его гарантии. Преимущественно это осуществляется на основе собственных ресурсов компании и приводит к серьезным изменениям в структуре ее организации и в управлении. Первоначально создаются внутренние творческие группы по разработке того или иного технического проекта (венчура) по профилю, не совпадающему с основным видом деятельности компании. Так, судостроительные компании внедряются в разработку промышленного оборудования, сталелитейные начинают интересоваться произ-

водством новых пластических и керамических материалов, а текстильные проникают в технологию изготовления косметических товаров и в биотехнологию. В случае успеха организуются соответствующие подразделения фирмы, а при стабильной их деятельности и необходимости освоения новых рынков они выделяются в филиал, куда перемещается часть персонала.

Поэтому основной состав работников, участвующих в проектах, направленных на развитие диверсификации фирмы, подготавливается из числа «людей компании», что требует выполнения огромных задач.

Поэтому наряду с несомненной тенденцией к внедрению в фирмы специалистов извне (в том числе с помощью процесса вторичного найма — тюто саё) происходит даже своеобразное укрепление внутрифирменной системы их подготовки. Противоборство двух разнонаправленных факторов — разрушение и укрепление всей традиционной управленческой системы — прослеживается и на уровне отдельных ее частей, в том числе в области внутрифирменного обучения кадров.

§2 Организация профессиональной подготовки в фирмах

«Недостатка в курсах и других программах по подготовке менеджеров в различных учебных центрах, университетах и консультационных фирмах, равно как и в самих компаниях, нет. Однако многие из этих программ чаще всего весьма общи и абстрактны в своей попытке угодить слишком большому числу несходных между собой клиентов, почему бьют мимо тех практических целей, которые стоят перед предпринимательством каждый раз в новом конкретном варианте, либо иногда их составители вообще исходят из той практики бизнеса и менеджмента, которая была характерна лет десять или двадцать тому назад», — пишут известные специалисты из Международной организации труда М. Кубр и Дж. Прокопенко, отмечая эту общую для предпринимателей всех стран проблему профессиональной подготовки. Стоит она и в Японии [103].

Заведующий отделом профессиональной подготовки в металлообрабатывающей компании Кубота Тэкко Кентаро Кавагути отмечает: «Книг по профподготовке много, теоретических и описывающих практические примеры и случаи. А купишь, прочтешь и отложишь в сторону. Все не подходит для тебя, для твоей компании» [104]. Действительно, в организации внутрифирменных систем подготовки кадров перед руководством японских компаний стоит множество проблем, ре-

шая которые, приходится не только (и может быть не столько) опираться на чужой опыт, сколько проявлять большую изобретательность и учитывать особенности собственной фирмы. Специфические условия и обстоятельства, в которых функционирует каждая конкретная компания, особенности технологии ее производства и используемой рабочей силы, наличие иных факторов, прихотливо сочетающихся в отношении той или иной организации, не позволяют исследователям этой практики даже в малейшей степени охватить все многообразие путей решения проблемы подготовки кадров в различных японских компаниях. Следует также принять во внимание, что система подготовки кадров, как и вся система управления персоналом, подвержена постоянным изменениям в зависимости от меняющихся условий внешней среды и тех целей, которые ставят перед собой компании, приспосабливаясь к этим изменениям.

Поэтому при освещении проблем организации внутрифирменной системы профессиональной подготовки приходится выделять в первую очередь наиболее характерные черты, отличающие японскую модель от тех, которые существуют в настоящее время в других странах, обращая особое внимание на ее концептуальный компонент как объединяющее начало, в большей или меньшей степени все существующие в реальной жизни варианты.

Внутрифирменная академическая подготовка

Применительно к академической части профессиональной подготовки персонала, осуществляемой в японских фирмах, в научной литературе закрепилось два термина — англоязычный — off-job-training и японский — дзагаку. При этом как первый из них подчеркивает момент изъятия обучающегося из производственного процесса, факт его отрыва от трудовой деятельности в отличие от обучения, происходящего параллельно с практической деятельностью и посредством нее самой (on-job-training), так и другой (дзагаку), означающий в переводе «учиться сидя», указывает на аудиторные условия такого обучения и, следовательно, также на теоретический его характер.

Специальным теоретическим занятиям в большинстве японских фирм придается несколько иное значение, чем в других странах. К курсовому обучению они прибегают как к средству начальной подготовки всех тех, кто был принят в фирму. Обычно это довольно краткий период — от одной недели до двух месяцев для выпускников средней (полной) школы и от одного до пяти месяцев — для лиц с высшим образованием. В отношении подавляющей части персонала обучение обычно представляет собой не более чем знакомство с той работой, которую ему предстоит делать. За это время сообщается некоторая часть

специальных знаний, которая позволяет приступить к исполнению этой работы под присмотром более опытных коллег или руководителей подразделения. В профессиональном отношении результаты такого обучения очевидно настолько малы, что ни в одной компании вопрос о присвоении разрядов, классов и т. п. даже не встает.

С усилением интернационализации деятельности японских фирм заметно большее внимание в ряде случаев стало уделяться языковой подготовке, которая может вестись в этот период весьма усиленно (вплоть до использования метода погружения в языковую среду) [105]. Вместе с тем ввиду своей краткости начальный курс не может претендовать на сообщение исчерпывающих знаний по изучаемой дисциплине и служит лишь целям ориентации обучаемого в его будущих, нередко самостоятельных, занятиях. Часто весь начальный теоретический курс сводится к инструктажу, который занимает не более чем одну неделю [106].

Основная нагрузка, которая падает на начальное курсовое обучение, заключается в знакомстве новичков с компанией, в их морально-психологической подготовке к работе в ней. Предметом немалого внимания в это время являются принципы взаимоотношений сотрудников фирмы друг с другом. Несмотря на то, что молодой японец в силу своего традиционного воспитания уже имеет определенные представления о системе взаимоотношений в обществе, по-настоящему усвоить свое место и роль в новом коллективе (в японской терминологии и в японском понимании — в «новой семье»), ему помогает только специальная подготовка.

В каждой фирме имеется немало собственных традиций, обычаев, ритуалов, которые каждый из работников должен хорошо знать и в которых должен ориентироваться с первых дней. Одним из таких ритуалов обычно бывает церемония вступления в «семью», в которой участвуют родители новых сотрудников, как бы передавая своих детей новым опекунам. Происходит знакомство с руководством фирмы и с непосредственными будущими наставниками молодежи. Эти последние обычно старше своего подопечного лет на 10–12 и подбираются, как правило, из того же учебного заведения, что и новичок. Наставник будет опекать последнего в течение многих лет не только в делах, связанных с работой в фирме, но и в личных. Опекуна и его подопечного связывают неформальные отношения, но последний вынужден принять при этом как должное, что его новый товарищ занимает по отношению к нему положение ментора, покровителя, воспитателя. Это выражается и в оформлении их речи, что всегда в отношениях японцев друг с другом имеет не только традиционно формально, но и сущностную сторону. Старший может назвать младшего попросту, иногда не присоединения к его име-

ни даже фамильярной, просторечной приставки «кун», младший никогда не забудет о более почтительной «сан».

Привить уважение к иерархичности взаимоотношений, внушить необходимость их существования в фирме является основной целью проводимого в этот период обучения. В то же время возможность собраться вместе, которая обеспечивается обучением с отрывом от производства, используется для более близкого знакомства сверстников друг с другом. Взаимоотношения сверстников (доки) в японской компании считаются очень важным элементом в системе ее производственных связей. Разбросанные в будущем по различным подразделениям фирмы, представители набора одного и того же года, всегда являющиеся сверстниками и часто приятелями, могут быть весьма полезны друг другу и компании при необходимости осуществлять неформальные контакты в интересах дела. Учебно-ознакомительная часть начальной подготовки успешно служит возникновению первых таких контактов.

При всем разнообразии задач, которые выполняются различными компаниями в процессе такой вводной подготовки, при том обилии форм и методов, к которым прибегает менеджмент для их решения, основной из этих задач, равно как и главной целью использования традиционных приемов воздействия на вновь принятые контингенты работников и изобретения новых, является создание мотивационной среды, механизма обеспечения высокой трудовой морали, который присутствует как обязательный компонент системы профессиональной подготовки кадров в любой японской фирме. И эту черту системы внутрифирменного общения здесь необходимо выделить как безусловно отличающую ее от западных моделей таких систем [107].

Вводный курс, после завершения которого новичок обычно получает свое первое рабочее место, является обязательной частью учебной программы для всех принятых в фирму работников. Такой практики придерживаются, согласно данным обследований, подавляющее большинство японских фирм [108].

Курсовое общение может проводиться и в целях дальнейшего повышения квалификации персонала. В настоящее время эта форма вообще стала весьма популярной. В середине 80-х годов к ней прибегали около 97% крупных фирм, а в целом по стране 60% компаний заявляли о том, что им приходится обучать кадры с отрывом от производства. Даже более чем половина довольно мелких фирм с числом занятых от 80 до 100 чел. (самые мелкие из числа обследованных) считали необходимым делать это [109].

Вместе с тем в отличие от обязательного начального курса целенаправленная политика фирм по дальнейшему повышению квалификации персонала с отрывом от производства уже вполне опреде-

ленно носила избирательный, хотя все еще и достаточно массовый характер.

На решение вопроса о необходимости продолжения обучения влияет прежде всего степень производственной необходимости в нем. Так, например, определенные управленческие знания обычно не сообщаются кандидатам на соответствующие должности до тех пор, пока возможность занятия поста не становится вполне реальной [110]. При том, что необходимая подготовка всегда предшествует переводу на другую работу, требующую иной профессии или более высокой квалификации, японские компании, видимо, избегают такого явления как «переквалифицированность» рабочей силы не только из соображений экономии, но и в связи с опасениями спровоцировать неудовлетворенность недостаточно сложным трудом. Необходимым условием продолжения обучения, которое сопряжено с перерывом в трудовой деятельности работника, являются его успехи. Нередко компании предлагают своим работникам различные факультативные курсы, посещение которых связано с затратами свободного, а не рабочего времени.

Часть компаний не ограничивается созданием собственных курсовых программ, но обращается также к услугам внешних, в том числе государственных, организаций. Однако отношение к этим организациям со стороны фирм традиционно настороженное: администрация опасается «пагубного» влияния на работников, которое может повредить сознанию принадлежности к одной единственной фирме, внушить им соблазн попытать счастья на стороне.

По данным одного обследования, на которое ссылается Р. П. Дор, внешние академические курсы (включая известные курсы научной выставки в Цукуба) посещали всего 172 работника японских фирм, в то время как по собственным внутрифирменным теоретическим программам занимались более 9 тыс. человек [111].

Содержание академических программ внешних организаций, нередко имеющих слишком общий, отвлеченно теоретический характер, не отвечающий тем специфическим задачам, которые ставят фирмы, сталкиваясь с проблемой развития своего персонала, случаи некомпетентности и даже шарлатанства со стороны организаций, предлагающих эти программы, которые, по мнению иностранных ученых, отнюдь не более редки в Японии, чем в любой другой стране, также способствуют тому, что' собственные внутрифирменные курсы являются в глазах администрации более привлекательным вариантом [112].

Значительная часть фирм предпочитает либо приглашать к себе сотрудников академических организаций для чтения лекций, либо организовывать учебные программы собственными силами. В собственные учебные центры командируют своих специалистов в среднем по стране 45% компаний, в том числе 60% — крупных [113].

Обычно эти курсы еще более краткосрочны, чем начальные. Большую распространенность получили занятия в так называемом режиме «несколько дней — несколько вечеров», что связано с особенностями использования совместных учебных центров. Для того, чтобы они функционировали наиболее рациональным образом, а сами занятия были максимально плодотворны, компании, совместно владеющие ими (обычно мелкие и средние), составляют график использования учебных помещений и работы преподавательского состава. В соответствии с этим графиком фирмы вывозят своих работников на обучение в центр, где они находятся безвыездно в течение нескольких дней, предназначенных исключительно для занятий. Эти занятия носят весьма напряженный характер. Они начинаются рано утром и заканчиваются поздно вечером, что и послужило основанием для соответствующего названия этой формы обучения. В качестве характерного примера можно привести программу повышения квалификации на курсах, организованных компанией Яцугадакэ Тюо Канко (см. табл. 13).

Компания Яцугадакэ Тюо Канко возникла в 1970 г. и является совсем новой небольшой туристической компанией. Численность ее постоянного персонала составляет 160 человек, средний возраст которых 28 лет. Компания вынуждена вести ускоренную подготовку персонала по схемам, отличным от тех, которые применяются в крупных, старых фирмах, с устоявшимися традициями и с крупным капиталом. Для своих масштабов компания затрачивает довольно большие средства на подготовку своего персонала. Ежегодно она расходует в среднем на одного занятого 45 тыс. иен.

С 1980 г. компания осуществляет программу подготовки управленческого персонала. Новый персонал управленческого уровня проходит начальную подготовку в два этапа. На первом (2-х недельном) этапе для новичков предусмотрен вводный курс. Второй этап они проходят вместе с управляющими, имеющими определенный практический опыт работы в фирме, но теоретически не подготовленными. В приводимой таблице представлено содержание теоретического курса второго этапа, который проводится с отрывом от производства очень интенсивно по форме «трех дней и двух вечеров», предусматривающей возможность существенного увеличения продолжительности учебного времени. Количество подготавливаемых таким образом работников управленческого уровня составляет 20 человек в год.

При той, в целом весьма экономичной системе курсового обучения, которая характерна для большинства японских компаний, встречаются примеры, в корне отличные от массовой модели, можно даже сказать, представляющие собой образец уникальной политики в этой области. Если иметь в виду высокий уровень качества подготовки в

ТАБЛИЦА 13.

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ ЯЦУГАДАКЭ ТЮО КАНКО (В РЕЖИМЕ 3-х ДНЕЙ И 2-х ВЕЧЕРОВ)

День	Часы	Содержание занятий
1	2	3
Первый день	9.00	1. Ориентация
	10.00	2. Осуществление сотрудничества 1) Проведение деловой игры 2) Повторение результатов деловой игры 3) Систематизация пройденного материала
	13.00	3. Положение и роль управляющих в фирме 1) Изучение поведения отдельного человека 2) Изучение поведения группы людей 3) Обобщающая лекция
	16.00	4. Понимание принципов управления (1) 1) Постановка целей 2) Рассмотрение гибких стандартов
	21.00	3) Систематизация пройденного материала
Второй день	9.00	4. Понимание принципов управления (2) 1) Сообщения по группам 2) Вопросы и ответы 3) Обобщающие выводы
	15.00	5. Особенности управленческой деятельности 1) Приветствия 2) Используемый словарь 3) Особенности визита 4) Телефонные переговоры
	18.00	6.Оформление нормативной речи 1) Составление сценария ситуации 2) Проверка содержания сценария
	21.00	3) Систематизация и повторение пройденного материала

1	2	3
Третий день	9.00	7. Занятия по устной речи (в рамках нормативной речи) 1) Практические занятия 2) Повторение
	15.00	8. Определение задач по развитию способностей управляющих (с помощью психологических тестов) 1) Поведение управляющего 2) Проведение психологического теста 3) Самооценка и самодиагноз 4) Составление программы саморазвития способностей
	17.00	9. Систематизация и повторение пройденного материала

Источник: OJT суйсин дзирэй ею. Токио, 1985, с.274.

рамках этой модели и ее поразительные результаты, то перед нами выдающееся явление национального менеджмента, такое же, как и практика краткосрочного курсового обучения.

Это явление характеризуется большой самобытностью, хотя и иного, в известном смысле даже противоположного свойства. Примеры такого явления относятся к ряду крупнейших японских фирм, например, таких как NEC и Мацусита в радиоэлектронике, Тоёта и Ниссан в автомобилестроении, Мицубиси и Хитати в тяжелом машиностроении и других подобных гигантов, которых в каждой отрасли можно сосчитать по пальцам, но который вместе с тем представляют собой лицо отрасли, составляют ее ядро.

Речь идет о центрах профессиональной подготовки, которые имеются практически в каждой из таких компаний. Учебные программы этих центров предусматривают подготовку персонала по всему кругу профессий (от рабочих до управленческих), необходимых современной корпорации, занятой не только производством и сбытом, но и разработкой продукции. Впечатляет один только перечень курсов по крупным блокам учебных тематик, который, например, в промышленной школе Хитати включает более 100 наименований [114]. Эти центры предназначены для подготовки рабочей силы самого высокого уровня квалификации, в связи с чем обладают весьма развитой современной учебной базой. Иногда такие центры построены по типу городка, напоминающего университетские, с несколькими факультетами, укомплектованными высококлассным преподавательским персоналом и снабженными необходимым оборудованием. Крупные компании стремятся довести уровень профессиональной подготовки в своих центрах

до норм и стандартов, требуемых законодательством, чтобы центры получили официальный статус соответствующего учебного заведения с правом присвоения его выпускникам квалификационных разрядов, дипломов и т. п. В результате многие компании добились для своих центров наименования младших колледжей, что по классификации учебных заведений, принятой в Японии, соответствует статусу ВУЗа.

Оценка результатов обучения и присвоения квалификации производится по системе аналогичной той, что принята в формальной системе образования, т. е. с учетом набранной суммы учетных баллов (credit по-английски и таньи — по-японски), стимулирующей обучающегося к занятиям преимущественно обязательными предметами, прежде всего необходимыми для овладения профессией. При чем в учебные центры производится на конкурсной основе по рекомендациям линейных руководителей и на основе решения службы кадров и поэтому строго лимитирован. В отличие от всеобщей системы профессиональной внутрифирменной подготовки учебные центры охватывают довольно незначительную часть персонала. Так, по данным Р. Дора, в профессионально школу компании NEC ежегодно отбирают всего 75 человек из нового набора, что (составляет очень небольшую часть общего контингента, принятого на работу [115]. В школе политики и управления Мацусита (Мацусита сэйкэй дзюку) отбор 15 студентов осуществляется из 300 ежегодно поступающих заявок [116]. Поэтому обучение в таком центре рассматривается как привилегия, право на которую необходимо заслужить. Перспективы дальнейшего повышения квалификации играют заметную роль в системе стимулирования труда в крупных фирмах.

Отличительной чертой и этих учебных центров является относительно небольшой объем теоретических знаний. Так, например, в двухгодичном техническом колледже компании NEC теоретическим дисциплинам отведено 1545, а практическим занятиям — 2207 часов. И в самом теоретическом курсе гораздо большее внимание уделяется прикладным дисциплинам, нежели чисто академическим (1165 и 380 часов соответственно). На гораздо больший перевес в пользу практических занятий в структуре учебных программ внутрифирменных центров подготовки указывают исследования и прошлых лет [117]. И несмотря на то, что за последние 10–15 лет соотношение теоретических и практических частей учебных программ в японских фирмах становится очевидно более сбалансированным, подготовка остается ориентированной на практические нужды компаний, что прямо противоположным образом отличает ее от обучения в аналогичных учебных заведениях технического профиля формальной системы образования.

Неформальные виды профессиональной подготовки в японских фирмах

Обычно при рассмотрении внутрифирменных систем профессиональной подготовки большое место уделяется тем ее видам, которые имеют ярко выраженную институционализированную форму.

Между тем подготовка на рабочем месте (on-job-training), по масштабам своей распространенности и по своему значению в системе обеспечения высокого качестве японской рабочей силы, требует самого пристального внимания со стороны исследователей. Японская фирма, обычно располагает целым набором средств, которые либо прямо и непосредственно исполняют функции по обучению персонала в процессе труда, либо служат этой цели наряду с выполнением других производственных задач и носят при этом неформальный, как бы необязательный характер. К таким средствам относятся ротация кадров, самообучение работников на заочной основе, их участие в кружках качества, педагогическая деятельность управленческого и инженерно-технического персонала, а также рядовых опытных работников.

Ниже приводятся сведения о степени популярности у компаний тех или иных способов обучения рабочих кадров и мастеров, из которых можно заключить, что неформальные виды обучения в целом ряде случаев не только не уступают, но иногда занимают главенствующее место по сравнению с институционализированными его видами, что особенно справедливо в применении к подготовке рабочих. И если это справедливо даже в отношении крупных компаний (а это именно так и есть), то для более мелких — это основной и иногда единственный путь повышения квалификации персонала (см. табл. 14).

Особенностью японского внутрифирменного обучения кадров, отличающей его от западной модели, является то обстоятельство, что отсутствие, либо минимальное развитие курсовых и тому подобных форм профессиональной подготовки в большинстве фирм совсем не означает ее отсутствие. «Японская модель привлекает к себе внимание скорее тем значением, которое придается в ней менее формализованным вариантам решения проблемы обучения персонала в фирмах», — пишут Р. Дор и М. Сако [118] «Подготовка осуществляется преимущественно не столько теоретическим, требующим институционализации ее форм, сколько чаще всего никак не оформленным, практическим образом» Практически-неформальная направленность внутрифирменных систем развития трудовых ресурсов, являясь результатом доктринального отношения японского менеджмента к самой проблеме внутрифирменного обучения, никак не может быть отнесена на счет недооценки здесь значения формализованных способов обучения рабочей силы. Непонимание это особенности приводит к абсолютизации тех мало впечатляющих статистических данных о финансовых расходах

ТАБЛИЦА 14.

СТЕПЕНЬ РАСПРОСТРАНЕННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ СПОСОБОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИХ И МАСТЕРОВ В ЯПОНСКИХ ФИРМАХ, %

Способ обучения	Доля фирм, применяющих данный способ, в % к общему числу	
	Рабочие	Мастера
Государственная программа (профессиональное училище)	4	12
Частная программа (профессиональное училище)	4	22
Собственный учебный центр фирмы	27	44
Педагогическая деятельность рядовых работников с большим стажем	58	21
Педагогическая деятельность управленческого и инженерно-технического персонала	26	24
Ротация	19	19
Самообучение по заочной системе	17	20
Участие в кружках качества	60	20

Источник: Дзэн Нихон Норицу рэммэй. Кигё кай кёику-ни кансуру тёса кэнкю хококу. Токио, 1984.

товки, обеспечивать ее последовательность, поддерживать необходимый уровень систематичности, оценивать результаты и подавать о них сведения в службу кадров.

В задачи руководителей всех рангов входит знание того, как складывается ситуация в его подразделениях, соответствия уровня квалификации работников требуемым уровням квалификации рабочих мест, умение предвидеть изменения в этом балансе в связи с научно-техническим прогрессом в производстве и принимать меры по устранению возникающих диспропорций. Под прицелом руководителей находится прежде всего уровень квалификации подчиненных ему управляющих более низкого ранга, за который он несет ответственность и который он старается повысить самостоятельно, либо привлекая для этого соответствующих специалистов.

В научной литературе часто встречаются аргументы против возможности эффективного обучения персонала на рабочем месте. Как считает, например, профессор Цуда Макото из университета Хитоцу-

японских компаний, которые составляются главным образом на основании сведений по формализованным видам обучения, и, как следствие, — к недооценке уровня развития деятельности японских фирм в этой области [119].

Разумеется, чреват неверными выводами и противоположный путь анализа проблемы, основанный на освещении японской системы внутрифирменного обучения кадров исключительно с точки зрения, абсолютизирующей практическую сторону обучения.

Однако приходится еще раз подчеркнуть, что не лишенная своих проблем и недостатков практическая часть внутрифирменной системы подготовки составляет ее существо, что благодаря своей всеобщности и массовости во многом обеспечивает тот в целом высокий средний уровень рабочей силы, которым характеризуется Япония в течение всего послевоенного периода.

Что же представляет собой практический способ подготовки персонала в японской фирме? Принятый в японской научной литературе термин «сёкубанай кёику» (или чаще применяемый в настоящее время англоязычный — «on-job-training» в своем переводе означающий «подготовка на рабочем месте, на работе» требует комментария. Во-первых, следует отметить, что он не всегда отражает суть тех разнообразных, реально практикуемых в японских компаниях способов обучения персонала, с которыми он ассоциируется. В частности, один из важнейших неформальных элементов системы внутрифирменной подготовки — самообучение, носящее в настоящее время вполне систематический и постоянный характер, разумеется, не может осуществляться на рабочем месте. То же можно сказать и об обучении персонала, проводимом в рамках кружков качества. Их деятельность в большинстве случаев осуществляется также во внерабочее время. Этот термин несколько дезориентирует и тогда, когда речь идет о подготовке персонала непосредственно за счет рабочего времени.

Суть дидактических приемов, используемых в фирмах в настоящее время, состоит в том, чтобы заставить обучающихся освоить трудовые навыки не только путем проб и ошибок, что обычно связывается в традиционном сознании с приобретением необходимого опыта попутно на рабочем месте, но и более рациональными, направляемыми педагогом методами.

Наконец, следует иметь в виду, что в японской управленческой практике рабочее место, обслуживаемое одним работником, понимается часто гораздо более широко, чем в западных странах, где функции работника, обслуживающего его, четко определены и ограничены. Благодаря сознательно формируемой многопрофильности, многофункциональности рабочей силы и в целях ее получения, место приложения труда одного и того же японского работника может меняться мно-

гократно (иногда в течение очень короткого отрезка времени, даже всего одного дня).

Учитывая вышесказанное, было бы правильнее определять on-job-training как способ подготовки кадров, осуществляемый без отрыва от производства параллельно с трудовой деятельностью и именно по этому основному признаку отделить ее от академической формы курсового обучения (on-job-training), требующей такого отрыва.

Пройдя курс начальной, теоретической подготовки, новичок получает свое первое место работы, где процесс его подготовки происходит параллельно с основной производственной деятельностью. Ответственность за такую подготовку возложена на руководящих работников фирмы. В том подразделении, куда его определили, над новым работником образуется целая пирамида начальства, в обязанности каждого из которых входит функция обучения подчиненных: это заведующий подразделением (отделом — бутё), заведующий сектором (катё) и их заместителями (фукутё, если таковые предусмотрены штатным расписанием), а также мастер (сёкутё).

Должность мастера в служебной иерархии японской компании представляет собой последнюю низовую ступень, соединяющую на формально-организационном уровне рядовых исполнителей работы со всей остальной пирамидой линейного руководства на этом нижнем уровне. Он непосредственно проводит осуществление управленческих решений путем повседневных распоряжений и распределением работы. Отличительной чертой управленческой иерархии в японской компании является наличие должности мастера как непосредственного организатора производственного процесса не только для рабочих, но и для служащих. Это, в свою очередь, связано с иным, чем на Западе, отношением японской культурной традиции к проявлению конкуренции между членами общества, семьи, производственного коллектива.

Стремление приглушить внешнюю остроту этой конкуренции выливается в затушевывание границ различий в социальном положении работников фирмы там, где это возможно. В японской фирме не принято делить рядовой персонал на рабочих и служащих, на синие и белые воротнички, поэтому к тем и другим применяется единый управленческий подход.

Мастер — это тот руководитель, с которым контактирует весь рядовой персонал (рабочие и служащие) не только по поводу существа исполняемой работы, но и многих других вопросов, связанных со способами этого исполнения, что для новичков и означает прохождение практического обучения. Поэтому из всего управленческого персонала среднего эвена обучением рядовых работников больше всего занимается мастер. По своей должности мастер обязан следить за ходом подго-

баси, такому обучению в японских компаниях противостоит прежде всего исключительная занятость персонала управленческого уровня [120]. Однако действительность предоставляет массу фактов, свидетельствующих об успешном функционировании систем обучения на рабочих местах в условиях крайней занятости руководителей, осуществляющих обучение своих подчиненных. И такие факты имеют свое объяснение.

Обычно они связаны с применением специальных методов обучения. Знакомство с небольшим фрагментом одной из них (применяемой в металлообрабатывающей компании Кубота Тэкко) проливает свет на то, как осуществляется обучение персонала на рабочих местах под руководством непосредственного начальства. При этом интересно проанализировать такую методику, с одной стороны, с точки зрения тех узловых моментов, на которых сосредотачивается внимание руководителя при обучении своих подчиненных, а с другой — проследить, на чем он экономит свое время [121].

В своей концепции обучения персонала на рабочих местах компания Кубота Тэкко имеет в виду прежде всего активизировать творческий потенциал работников, их стремление самостоятельно получить максимальные результаты такого обучения. В свою очередь, руководители подразделений в работе с подчиненными должны, исходя из такого подхода, придерживаться трех следующих принципов — приучать их думать, побуждать к самостоятельному действию, заставлять усваивать собственный опыт.

Методика обучения призывает руководителя к тому, чтобы он обеспечил своему подчиненному условия, в которых тот, приступая к исполнению работы, смог вполне четко представить себе, какие именно задачи ему предстоит решить. При этом процесс обучения при смене конкретных рабочих заданий облегчается тем обстоятельством, что круг таких задач принципиально остается одним и тем же. Работника предстоит приучить к системному подходу при оценке целей, предпосылок, условий, ограничений, объема той работы, которую ему предстоит выполнить. Он должен понять, где, как, почему, когда, кто и что имеет отношение к его работе.

Относительно предпосылок и условий эффективного ее исполнения подчиненный, побуждаемый руководителем, должен выяснить существующие взаимосвязи производственного и трудового процессов по технологическим линиям, по их организационному устройству, по личностным и другим параметрам. Работник должен составить себе четкое представление относительно средств и способов исполнения работы, вписаться в режимы всего производственного процесса и иметь собственный график труда, очертить круг своих обязанностей. Особое

внимание подчиненного обращается на необходимость налаживать сотрудничество с коллегами по работе.

Общность процессов постижения «секретов» различных видов работ позволяет выработать единый алгоритм поведения руководителей в отношении своих подчиненных при обучении их на рабочем месте. Первое, с чем сталкивается вновь поступивший на работу человек, — это необходимость накопления разнообразной информации обо всем, что связано с работой: о ее содержании, способах исполнения, взаимосвязях и т. д. Будучи неорганизован, этот процесс может растянуться на очень длительный период, доставлять много хлопот и переживаний самому работнику, его коллегам и руководителю и, самое главное, отражаться на результатах работы всего подразделения. «Не введенный необходимым образом в курс дела новый сотрудник не только сам долго не может включиться в плодотворный процесс труда и содействовать повышению эффективности работы всего подразделения, но будет являться постоянным источником сбоев его налаженной работы», — говорит заведующий отделом профподготовки компании Кубота Тэкко [122].

Вместе с тем хорошо известно, что далеко не всегда, можно быстро сообщить всю необходимую информацию о работе, тем более в настоящее время, когда ситуация меняется очень быстро, когда порой необходимы нестандартные, творческие решения от сотрудников любого уровня, в том числе самого низкого. В таких условиях очень многое зависит от той роли, которую примет на себя руководитель. Его задача состоит в наиболее рациональной организации процесса овладения подчиненным этой информации. Ему предстоит научить работника собирать, анализировать, обрабатывать и оценивать информацию применительно к различным блокам работ, рабочих ситуаций, возрастающему уровню квалификации самого работника.

Процесс сбора и исследования информации пронизывает все этапы обучения работника в процессе труда и поэтому по своему значению занимает особое место. С него начинается каждый следующий этап, в результате чего сбор информации рассматривается как бы его основой, исходным пунктом. Поэтому методам обращения с информацией, по замыслу методической программы компании Кубота Тэкко, руководителем должно быть уделено особое внимание и значительная доля его времени. Задача руководителя соблюсти такие пропорции между обучением подчиненного и собственной работой, чтобы при отдаче приоритета последней достигнуть максимума эффективности в первом. Для этого рекомендуется прибегать к методу провокации, формирования у работника мотива обучающего поведения, состоящего в том, чтобы побуждать работника к выполнению как бы само собой возникающих неизвестных рабочих задач.

Так, на этапе знакомства с кругом служебных обязанностей руководитель не должен, по замыслу методической программы, подробно разъяснять все детали, касающиеся их. Смысл обучения состоит в том, чтобы обучающийся самостоятельно собрал все необходимую информацию относительно этих деталей в процессе решения поставленной перед ним и возникающих попутно задач. Для этого по возможности, т. е. в соответствии с нормальным ходом производственного процесса, в который каждый раз вынужден включаться работник, он должен самостоятельно разобраться в существе, структуре, иерархии, последовательности и в других качествах выполняемых им функций.

В свою очередь руководитель, на стадии знакомства новичков с информацией, касающейся его служебных обязанностей, ненавязчиво, опять же сугубо в соответствии с возникающей производственной необходимостью должен «провести» его по такому кругу работ, которые дают представление обо всей гамме возможных функций: повседневных и особых, важных и второстепенных, внезапных, чрезвычайных и т. п. В будущем, когда новичок займется отчетом о своей работе, ему предстоит изложить свое понимание труда и своих рабочих обязанностей в полном объеме. В процессе же накопления информации от него требуется ее внимательное изучение по алгоритму, предложенному руководителем. Этап определения обязанностей отличается своими сложностями по сравнению с другими этапами обучения и прежде всего в связи с тем, что он единственный проводится без видимой активной поддержки со стороны руководителя. Считается исключительно важным предоставить обучающемуся именно на этом, первом, этапе полную свободу действий, чтобы он мог принимать самостоятельные решения, делать ошибки и исправлять их также самостоятельно. Впрочем, обращение за помощью к сослуживцам и даже к самому руководителю не возбраняется. Издержки неквалифицированного поведения обучающегося имеются в виду и планируются как составной элемент обучения на всех его этапах.

Велико значение различных специалистов компании в процессе обучения рядовых ее сотрудников. Именно с большой педагогической нагрузкой, падающей на них, связывается западными специалистами то обстоятельство, что на японских предприятиях специалистов обычно бывает гораздо больше, чем в соответствующих зарубежных фирмах. Так, инженеров по внедрению и опытно-конструкторским работам в Японии в 2 раза больше, чем в Англии [123]. В штатном расписании одного предприятия в г. Киото, принадлежащего компании Мицубиси Дэнки и выпускающего телевизионные приемники, имеются две или три лишних единицы инженеров, которые предусмотрены специально для обучения рабочих вновь внедряемой технологии сборки новых моделей на предприятиях-субконтракторах. Интенсивность

обучения здесь такова, что специалисты требуются в течение нескольких полных рабочих дней в неделю [124].

Обмен специалистами в целях перекрестного обучения персонала подразделений и предприятий-смежников является весьма распространенной практикой на японских предприятиях. В настоящее время эта практика переводится в ряде случаев на систематический, планируемый уровень, в результате чего неформальные и формализованные виды подготовки смешиваются и переходят одни в другие.

Примером в этом отношении может служить деятельность одной из фирм-изготовителей насосов (Дэнъёси Пампу), которая фактически уже превратила такую практику перекрестного обучения в настоящую систему курсовой подготовки, с присущей ей обязательным характером учебного процесса. Как в большинстве фирм, имеющих формализованные институты профессиональной подготовки, от каждого подразделения требуется предоставление заявок потребностей в персонале соответствующих уровней квалификации, предложений о подготовке конкретных работников, а также соображений о необходимых способах подготовки.

Поскольку речь в данном случае может идти об использовании главным образом внутренних резервов фирмы, то руководители подразделений запрашивают о возможностях получения педагогических услуг со стороны других подразделений фирмы или ее филиалов-смежников. Собирает необходимую информацию и контролирует весь процесс центральная служба кадров или (если таковое имеется) подразделение профессиональной подготовки при штаб-квартире фирмы. С их помощью руководителям подразделений облегчается задача по выявлению и удовлетворению собственных потребностей в области подготовки персонала. Так, например, в 1985 г. в упомянутой компании по производству насосов служба кадров составила список вопросов, обращенных к руководителям подразделений о причинах, мешающих им лучше работать, и о мерах, необходимых для ликвидации этих причин. Часть этих вопросов касалась также эффективности работы смежников, причин снижения эффективности, проблем, возникающих при контактах подразделений друг с другом. В результате такого опроса была выявлена информация, что в настоящее время руководителям и рядовым работникам одних подразделений необходимо дополнительно знать о работе других подразделений. На этой основе был составлен план перекрестных курсовых занятий, проводимых силами работников самой фирмы: дизайнеры читали лекции сборщикам, специалисты технического контроля — электрикам, участвующим в разработке оборудования и т. д. Каждая лекция при этом носила не только информативно-обучающий,

но и проблемный характер, провоцирующий к вовлечению обучаемого персонала в решение проблем «чужого» подразделения.

Согласно повсеместно распространенному среди руководства японских фирм взгляду, работник, занятый своими повседневными обязанностями и принятый на работу с основной целью — работать (при всех мыслимых вариантах составления учебных программ и роли в них теоретического обучения), должен обучаться главным образом в процессе самого труда.

Поскольку задачи, которые ставятся при этом с точки зрения качества рабочей силы, обычно очень велики, а результаты, которые достигаются, действительно впечатляющие, то можно понять, почему японскую фирму часто называют обучающей фирмой, фирмой-школой. Всякий, кто имел возможность наблюдать жизнь такой фирмы или другой организации в Японии в течение более или менее длительного периода, отмечает, что «здесь учатся все и всегда», в том числе очень много делается именно в процессе самого труда [125].

Но массовое обучение в процессе труда требует столь же больших затрат по организации такого обучения, прежде всего в виде точно такого же массового привлечения персонала фирм к педагогической работе. Именно это здесь и происходит.

В японской фирме, где все часто учатся, так же часто все и учат [126]. Каждый рядовой работник, освоивший свою профессию, имеющий необходимый опыт работы, рано или поздно оказывается в роли учителя.

Институт ученичества как адекватная процессу труда форма обучения, при которой обещаемый работник-ученик черпает свои знания от обучающего, одновременно исполняя свои функции, человеческий опыт выработал уже давно. Обучающий обучает ученика, передавая свой опыт и знания и страхуя от возможных ошибок главным образом бессистемно по мере возникновения той или иной рабочей проблемы, которую он использует в качестве дидактической. При этом обучающий, обеспечивая ученика безусловно рациональными и полезными элементами своего опыта и квалификации, неизменно передает ему и те недостатки, которые бывают субъективно присущи и ему самому. Связан такой тип производственного обучения и со значительными потерями рабочего времени как обучающим, так и обучаемым.

Нельзя сказать, что в японских фирмах эти недостатки традиционного института полностью изжиты и именно потому, что следование принципу обучения персонала собственными силами приводит к тому, что в этот процесс вовлекаются большие массы рядовых сотрудников, выступающих в роли обучающих.

Однако в японском ученичестве есть особенность, которая в настоящее время существенно видоизменяет его по сравнению с обычным

вариантом в лучшую сторону. Эта особенность состоит в широком использовании при обучении различного рода материалов, подготовленных в систематизированном виде теми работниками, на которых возложена задача обучать молодежь. По своему характеру, виду, целям, назначению эти материалы могут отличаться друг от друга существенным образом. Это могут быть весьма простые инструкции о принятом порядке оформления и подачи документов, неформальные (с точки зрения и законодательства и фирменных нормативных правил) спецификации рабочих мест, и целые курсы по технологии производства, советы по обеспечению безопасных условий труда.

Некоторые из них отличаются довольно значительным объемом и, судя по приводимому ниже примеру материалов, подготовленных в электротехнической компании Фудзи Дэнки различными специалистами для обучения рабочих, посвящены самым разнообразным и сложным вопросам организации производства и труда на предприятиях компании (см. табл. 15). Подготовка подобных материалов для обучения персонала весьма распространена в японских компаниях.

Содержание этих материалов приспособлено к конкретным условиям, в которых, исполняя свои трудовые функции, учатся работники. Они, таким образом, призваны решить те специфические дидактические задачи, которые соответствуют этим конкретным условиям. В этом смысле они исполняют ту же функцию, что и наставник в ученичестве традиционного типа. Сходство усиливается и в силу того обстоятельства, что написанные работниками фирмы, так сказать «живыми участниками в живом деле», они несут на себе печать сиюминутной актуальности и особенностей индивидуального опыта их авторов. Вместе с тем, это уже и не тот прежний способ передачи мастерства «из рук в руки», которым характеризуется традиционное ученичество.

Придание материалу письменной формы заставляет обучающего систематизировать его, переосмыслить свой собственный опыт, недостатки и достижения, правильнее оценивать узкие места и возможные перспективы преподавания своего дела, отрабатывать саму форму изложения и осуществлять другую работу по совершенствованию как способов подачи, так и содержания преподаваемого предмета.

В результате качество учебной стороны процесса повышается порой до уровня курсового при сохранении всех преимуществ близости ученика к изучаемому предмету и к обучающему. При всей видимой факультативности такого способа обучения в условиях японской действительности он принимает характер весьма систематический и в подавляющем числе случаев в известном смысле обязательный.

Здесь необходимо вновь обратить особое внимание на специфические черты японской психологии и глубоко восточных традиций,

ТАБЛИЦА 15

СПИСОК УЧЕБНЫХ МАТЕРИАЛОВ, ПОДГОТОВЛЕННЫХ В ФИРМЕ ФУДЗИ ДЭНКИ ЕЕ СПЕЦИАЛИСТАМИ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИХ

Название материала	Содержание	Количество страниц
Введение в курс организации производства	Краткое содержание основных методов организации производства	111
Нормы рабочего времени	Методы определения норм рабочего времени, их структуры, пересмотра и т.д.	80
Использование рабочего времени	Контроль за эффективностью труда. Качественные формы контроля	23
Анализ трудовых функций	В основном разъяснение сути метода статистически представительного отбора изучения труда	35
Метод временных нормативов	Разъяснения метода факторной оценки трудовой деятельности	98
Типовые карты-схемы планирования трудовых операций	Методы разработки программы труда для конвейерных работ, для бригадных работ и т.д.	89
Управление внутризаводскими потоками материалов и продукции	Анализ состояния доставки материалов и отгрузки продукции, оборудование, совершенствование существующей практики и т.д.	42
Планирование	Основные методы анализа. Методы оценки при составлении планов и т.д.	48
Структура издержек производства и регулирование издержек	Статьи издержек производства, виды составления сметы издержек, анализ состояния расходов и доходов и	51
Использование оборудования	Калькуляция расходов на оборудование. Особенности эксплуатации и ремонта оборудования.	46
Сокращение производственных потерь	Контрольный лист учета потерь, методика выявления потерь, методика составления плана сокращения потерь.	35

Источник: Kyoto Uneversity Economic Review, 1983, No. 113-114.

связанных с уважением к старшим, особым тщанием в исполнении ими своего долга перед младшими, культом образования, благодаря которым и отношения, возникающие между сотрудниками по поводу вопроса о повышении чьей-либо квалификации, приобретают черты устойчивости. Японцу, например, не придет в голову не только, скажем, не прочитать того, что в целях его обучения написал для него его старший коллега, но и самым тщательным образом не изучить это. Само собой разумеется, что при весьма высокой степени загруженности на работе он это сделает в нерабочее время за счет своего досуга. Точно так же поступит и обучающий, который для достижения высоких результатов своего подопечного потратит много сил и личного времени, чтобы доступно и понятно преподнести свои знания и опыт ученику сначала в письменном виде, а затем и устно в форме собеседований по прочитанному материалу.

Автору этих строк приходилось самому неоднократно наблюдать такие картины в различных отделах Осакского университета экономики и права в 1989 г., когда в свободное от работы время один из старших сотрудников или сам начальник занимался индивидуально или с небольшой группой младшего персонала, терпеливо разъясняя в течение часа (полутора, двух часов) суть какой-либо проблемы.

Типичен и такой случай, однажды наблюдавшийся там же: сотрудник технического отдела, установивший в библиотеке университета копировальную машину нового образца, не только объяснил правила пользования ею по имевшейся заводской инструкции, но составил свое собственное руководство и через несколько дней провел занятия с сотрудниками, проверяя уровень практического освоения техники каждым из них и корректируя их действия. На вопрос о том, что же такое отличное от инструкции содержалось в этих записях обучающего и что именно послужило причиной их составления, автор ответил, что в отличие от заводской инструкции он стремился сосредоточить внимание персонала на различиях в системах управления машиной нового и старого образцов, чтобы работники, привыкшие к прежней системе, меньше затратили времени на освоение незнакомой модели, не расходовали впустую бумагу и могли избегать неполадок.

Такого рода обучение персонала совсем не редкость в японских фирмах. В результате случаи серьезных поломок производственного оборудования работниками относительно редки, а незначительные повреждения в нем обычно без труда способны устранить по ходу дела сами исполнители [127].

Традиционно отдаваемое предпочтение японской управленческой концепцией тем формам обучения, которые требуют минимального отрыва работника от производственной деятельности, связано с

более общим принципом ориентации на опыт, возраст и стаж персонала, с принципом старшинства, являющимся одним из основных звеньев всей системы пожизненного найма. В соответствии с этим принципом значимость работника, ценность его квалификации определяется в первую очередь тем объемом знаний, практических навыков и умений, которые накапливаются с опытом.

В последние годы трансформация всей концепции системы пожизненного найма, которая происходит во многом в направлении ослабления значимости именно принципа старшинства, не могла не отразиться на внутрифирменной подготовке. Наблюдается изменение ее структуры в сторону повышения значения теоретической основы обучения. В связи с чем в настоящее время (1983 г.) уже 60% фирм не обходится без подготовки с отрывом от производства [128] хотя бы на короткое время. Вместе с тем японская внутрифирменная подготовка до сих пор остается в значительной мере ориентированной на освоение квалификацией без отрыва от производства с акцентом на близость обучаемого к тому практическому делу, которое составляет предмет изучения.

С понятием ученичества в традиционном сознании связывается обычно определенный комплекс негативных черт процесса обучения и его результатов. При этом достигаемая с его помощью квалификация считается в известном смысле неполноценной, эклектичной, характеризуемой бессистемностью сферы ее применения. Меньше всего, однако, это можно отнести к современной ситуации в Японии. Планомерность учебного процесса, высокий уровень профессиональной и педагогической подготовленности обучающего персонала уже сами по себе могли бы дать основание утверждать это. По свидетельству западных специалистов, эти стороны профессиональной подготовки кадров на японских предприятиях находятся на уровне, который на порядок выше, чем в других странах [129]. Подкрепляемые не менее квалифицированно организованным курсовым обучением, чаще всего очень кратким, но перерастающим иногда, и в мощное явление, она представляет собой органически целостную систему, обеспечивающую стабильно высокие результаты.

Непрерывная профессиональная подготовка кадров

Развитие НТП, постоянное обновление и усложнение производственных процессов, быстрая смена в типах изготовляемой продукции, внедрение микроэлектронной техники требует соответствующего непрерывного повышения качества рабочей силы. В большинстве стран особенно остро стоит эта проблема в отношении работников с относительно невысоким уровнем общего образования. Чем выше этот уровень, тем в большей степени его обладатели бывают склонны творче-

ски относиться к собственному потенциалу, тем чаще стремятся к дальнейшему профессиональному росту.

Рабочим и служащим со средним и незаконченным средним образованием обычно не хватает внутренней мотивированности для постоянного самосовершенствования в своей профессии, что служит тормозом в развитии производства. В связи с этим в настоящее время во многих странах получила распространение концепция непрерывного образования, которая исходит из необходимости организации преемственной системы институтов образования и профессиональной подготовки, каждый из которых являлся бы звеном общей цепи систематического повышения качества рабочей силы в течение всей трудовой жизни ее носителей. В целом ряде стран эта концепция принята на вооружение авторами государственных программ по использованию трудовых ресурсов. Такие же усилия, как мы видели, предпринимаются на общегосударственном уровне и в Японии. Вместе с тем особое внимание в области постоянного развития рабочей силы в соответствии с меняющимися потребностями производства привлекают японские системы внутрифирменной подготовки.

С целью достижения ее высокого, постоянно обновляемого потенциала и универсальной разносторонности, необходимость которых диктуется уровнем и темпами развития материально-технической базы производства, непрерывное обучение рабочей силы является одним из основных направления использования преимуществ закрепления кадров в японских фирмах на длительный период.

То расширение сферы профессиональной пригодности рабочей силы, которое в условиях свободного рынка труда достигается в других странах стихийно и во многом ценой больших издержек как для работников, так и работодателей за счет мобильности труда и перемены рабочих мест, в крупных японских компаниях достигается на планомерной основе, потенциально заложенной в закрытой системе пожизненного найма.

Под непрерывностью подготовки здесь понимается не эпизодическое переобучение работников в связи с устареванием их квалификации, а планируемый на основе прогнозов развития средств производства преемственный процесс систематического повышения квалификации и расширения ее объема, по принципу перехода от менее к более сложным профессиям, от узкой специализации — к многопрофильности. Такое планирование процесса развития потенциала рабочей силы в соответствии с развитием материально-технической базы сводит к минимуму потребность в проведении срочных и малоподготовленных мероприятий по переобучению работников новым профессиям в связи с устареванием их квалификации.

В основе традиционного взгляда японского менеджмента лежит признание приоритета опыта в процессе ее формирования. Большинство японских работников (85% среди мужчин и более 70% среди женщин) в настоящее время также считают, что без длительного опыта невозможно овладеть профессией [130]. Именно поэтому большое значение в японских фирмах придается использованию возможностей повышения качества рабочей силы в процессе всей трудовой жизни. Этим объясняется и то широкое распространение, которое имеет здесь до настоящего времени обучение персонала на рабочих местах, осуществляемое без отрыва от производства.

Это вместе с тем не означает, как мы видели, отказа от академической части обучения персонала. Напротив, его значение возрастает, и происходит это прежде всего по мере того, как концепция непрерывного профессионального обучения все более укрепляется и находит все большее практическое применение.

Полный цикл непрерывной подготовки в японских фирмах рассчитан на достижение высшего уровня компетентности персонала. В литературе указываются различные сроки достижения этого уровня. Они дифференцированы в зависимости от категории работников и от характера труда. Разные фирмы в зависимости от собственных производственных потребностей и от особенностей управленческой концепции ориентируются на различные сроки достижения высшего уровня компетентности. Судя по всему, точки зрения практических менеджеров в этой области сходятся в том, что высшим уровнем компетентности для работников преимущественно умственного труда следует считать квалификацию, необходимую для занятия управленческого поста среднего звена (заведующего сектором или секцией — катё). Срок достижения этого поста колеблется в пределах от 10–15 лет (например, на фирме Тоёта дзидося) [131]. Для рабочих профессий достижение высшего уровня компетентности в настоящее время все больше связывается уже с присвоением наиболее высоких разрядов в соответствии с распространяющейся в настоящее время в Японии западной концепции оценки результативности труда. Но большое значение до сих пор придается и отождествлению квалификации с опытом и стажем рабочих.

Как свидетельствуют данные опроса, приводимые советником Японского центра производительности Т. Исикава, сами работники полагают, что высший уровень компетентности достижим для служащих на канцелярских работах через 1–3 года, для высококвалифицированных рабочих и другого персонала, занятого в производстве — через 3–5 лет, для специалистов и инженерно-технических работников — через 5–10 лет [132, с. 26].

Полный цикл непрерывной подготовки в японских фирмах, во-первых, привязан к роду исполняемой деятельности, во-вторых, в пределе стремится к завершенному циклу служебной карьеры, и в-третьих, распадается на ряд подциклов, соответствующих высшему уровню компетентности различных категорий работников.

Это означает, что несмотря на свое название, непрерывная подготовка в японских фирмах далеко не всегда совпадает по своим срокам со всей трудовой жизнью работников. Более или менее это достижимо лишь в отношении тех работников, кто в результате своей служебной деятельности смог достигнуть управленческого поста. Во всех остальных случаях подготовка может оборваться в тот момент трудовой жизни, когда по объективным показателям работник достиг высшего уровня компетентности, необходимого для данного рабочего места (категории самого работника, характера его труда и т. п.). Соблюдение соответствия между уровнем квалификации рабочей силы, расходами на ее обучение и потребностями производства представляет собой общее правило в поведении японского менеджмента при строительстве системы непрерывной подготовки и закономерно ограничивает ее возможности.

Было бы ошибкой, однако, думать, что возможности повышения квалификации в японской фирме жестко привязаны к каким-либо параметрам рабочей силы (или рабочих мест и т. п.). Напротив, диктуемые прежде всего производственными потребностями, перспективы повышения качества труда зависят от субъективных характеристик работников, от их желания, готовности и стремления продолжать учиться. При возникновении производственной необходимости перспективные работники получают возможность повысить свою квалификацию в первую очередь. Система внутрифирменной подготовки обладает целым набором средств, чтобы вывести таких работников на новый цикл непрерывного обучения. Поэтому если справедливо то, что не все работники в японской фирме фактически проходят полный цикл непрерывной подготовки, то не менее справедливо утверждение о том, что каждый вполне реально такую возможность имеет.

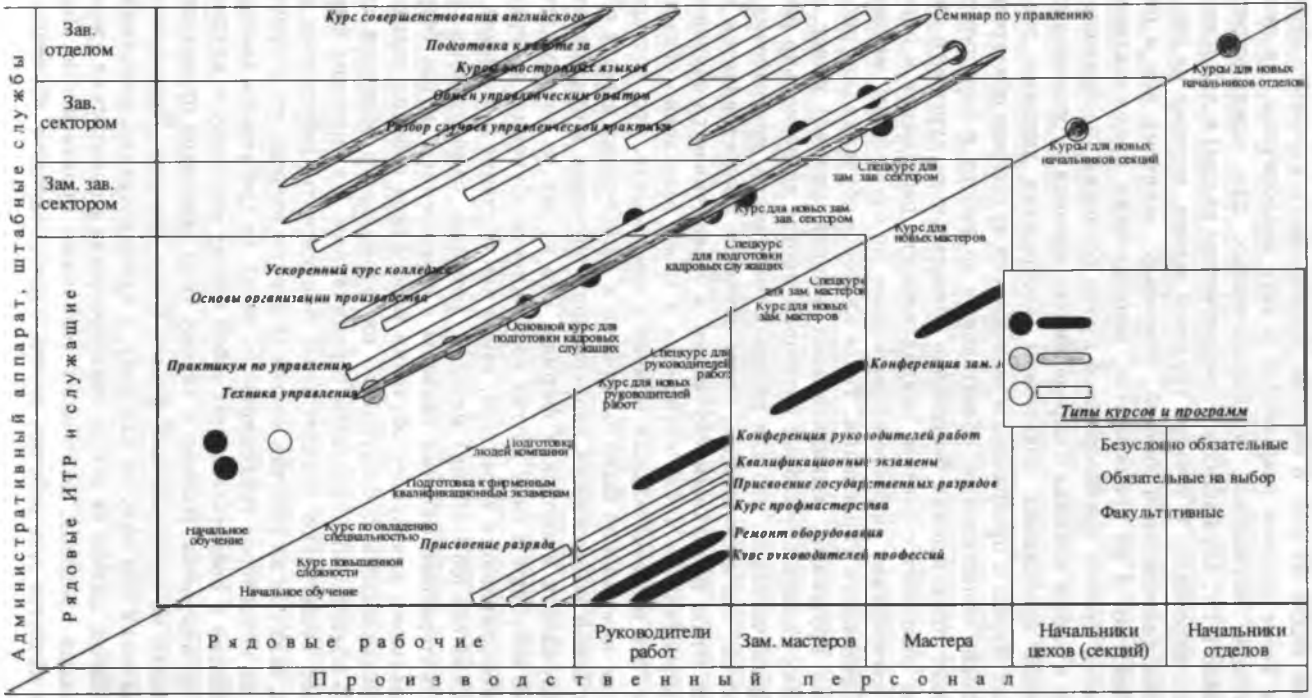
Итак, уровень компетентности в японских фирмах формируется, как мы пытались показать выше, прежде всего на основе производственного опыта (недаром поэтому ее высший уровень исчисляется в сроках производственного стажа) и, кроме того, методами академической подготовки, также привязываемой к трудовой деятельности. Попытаемся охарактеризовать вначале циклы непрерывной подготовки на примере, взятом нами из опыта фирмы Тоёта дзидося с тем упором на академические формы, которые прежде всего демонстрируют имеющийся в нашем распоряжении материал [133].

Как видно из рис. 3 система непрерывного курсового обучения в фирме Тоёта дзидося разработана в двух аналогичных, но несколько различных, вариантах, предназначенных для административного (включая ИТР, служащих и управленческие кадры) и для производственного персонала. В течение трудовой жизни, которая на рис. 3 изображена диагональной линией, персоналу, занятому как в штабных службах, так и на производстве, периодически предоставляется возможность пройти краткосрочные курсы обучения (изображено кружками), а также начиная с определенного времени — участвовать в постоянных программах подготовки (изображено линиями различной длины). Курсы и программы в зависимости от степени обязательности: безусловно обязательные, обязательные по выбору и факультативные.

Факт прохождения безусловно обязательного курсового обучения вполне совпадает с фактом принадлежности работников к определенным категориям, дифференцированным по служебным местам в системе линейного управления. Такое курсовое обучение (на. рис. 3 обозначено кружками, выполненными жирной линией) имеет место в пределах данной служебной категории иногда по несколько раз.

Примечательно, что для рядовых работников, как рабочих специальностей, так и служащих, такое обучение предоставляется в самом начале. Этим начальным обучением и ограничивается обучение рядового персонала из числа служащих в своей безусловно обязательной форме. Это примечательный момент в том смысле, что, сосредоточившись на нем, можно было бы придти к ошибочному выводу об отсутствии самой возможности непрерывного обучения в отношении рядовых служащих в японских фирмах. Это не так, и потому, что здесь обычно вступают в силу другие возможности обучения, в первую очередь неформального характера, такие как обучение без отрыва от производства (on-job-training) методом ротации, самообучения. Гораздо более интересные события связаны с завершением курса безусловно обязательного начального обучения работников рабочих специальностей. Возможности последующего их формального обучения действительно подвержены серьезным ограничениям. На японских фирмах до сих пор существуют значительные контингенты работников ручного труда, занятых на рабочих местах (в первую очередь это сборочные работы на конвейерах традиционного типа), не требующих высокой квалификации и представляющих собой основу массового и крупносерийного производства. Именно к такому типу относится производство автомобилей на предприятиях фирмы Тоёта, дзидося. Преодоление этих ограничений под силу не каждому, а администрация компаний, вполне понятно, далеко не всегда заинтересована в повышении квалификации выше пределов, диктуемых условиями производства. Переход в новое качество для рабочих связан с прохождением обучения на фа-

Рис. 3. Система непрерывной профессиональной подготовки в компании Тоёта Дзидося



Источник: Takezawa S. Improvements in Quality of Working Life in Three Japanese Industries. Geneva, 1982

культативных курсах (на рис. они обозначены кружками, выполненными прерывистой линией), а дальнейшее повышение квалификации, как и для рядовых служащих, — не только с самообучением, но с решением администрации, которая исходит из соображений производственной необходимости.

Обязательные по выбору курсы и программы, а также факультативные формы обучения, не будучи приуроченными к факту принадлежности работников к определенному служебному положению, являются средством непрерывной подготовки персонала, в том числе и рядового. Наличие таких курсов и программ свидетельствует о том, что такая подготовка в японских фирмах предоставляется отнюдь не только управленческому персоналу, как это иногда можно заключить из описаний внутрифирменных систем, имеющихся в литературе и сосредотачивающих внимание на управленческих кадрах (хотя действительно более четко и последовательно она прослеживается именно здесь).

Обязательные по выбору курсы и программы (на рис. 3 обозначены тонкой линией) назначаются к прохождению вышестоящим начальством, которое выбирает из среды подчиненных тех, кто, по его мнению, перспективен, в том числе для занятия в будущем (ближайшем либо отдаленном) управленческих постов (первых или последующих), сообразуясь с производственными нуждами. Эти формы обучения весьма характерны для компании Тоёта дзидося. В системе Тоёта дзидося в отношении рядовых рабочих и служащих такие курсы присутствуют несколько раз, а кроме того (что особенно характерно для управленческих уровней служебной иерархии) — в виде продолжительных программ обучения.

Факультативные формы обучения в соответствии со своим названием — дело самостоятельного решения персонала, но факт прохождения такого обучения рассматривается в фирмах как заявка на дальнейшее обучение и для рабочих с большим стажем — в дальнейшем — на занятие рабочего места. Это звено в системе непрерывного обучения исключительно важно, ибо оно может прервать цепь обучения, либо соединить воедино отдельные его звенья. Стоит повторить, что это зависит целиком от инициативы самого работника.

Нередко факультативные формы обучения в японских компаниях принимают вид самостоятельного обучения. При этом компании предоставляют персоналу разнообразные возможности (учебные материалы, консультации, публикации, тексты и т. п.) осуществлять самообучение. Наконец, степень участия в различных производственных делах подразделения, в кружках качества, в группах бездефектного труда — все находится под контролем администрации и поощряется как форма саморазвития персонала.

Как видно из рис. 3, в компании Тоёта дзидося факультативное обучение в системе непрерывной подготовки присутствует не только в форме краткосрочных курсов, но и продолжительных программ и характерно для всех категорий работников (за исключением служащих, для которых эту форму заменяет обязательное обучение по выбору начальства и обучение на рабочих местах методом ротации). Нельзя при этом не видеть, что особое значение оно приобретает для работников рабочих специальностей. Посещение факультативных курсов, самообучение, собственная инициатива (особенно на первых порах) являются по существу единственной для них возможностью перейти в дальнейшем из категории рабочих в категорию управленческого персонала.

Учитывая более низкий образовательный уровень и более слабую мотивированность в производственном поведении работников, имеющих рабочие специальности, администрация компании Тоёта дзидося, с одной стороны, не раскрывает «шлюзов» для перелива такой рабочей силы на более высокий уровень, но, с другой, — не исключает возможности более мотивированного поведения отдельных членов этой среды, оставляет за ними право пользоваться определенными средствами внутрифирменной системы профессиональной подготовки. В системе непрерывной профессиональной подготовки рабочих эта стадия обучения имеет для них столь же добровольный характер (чтобы иметь право отказаться от нее), сколь и обязательный (для того, чтобы иметь право на дальнейшее повышение квалификации). В частности, доступ к курсу и программам подготовки к сдаче квалификационных экзаменов рабочим обеспечивается лишь после курса по овладению специальностью, а он, в свою очередь, возможен только для тех, кто прошел факультативный курс подготовки повышенной сложности. Наконец, без прохождения всех предыдущих этапов курсового (и отчасти программного) обучения невозможно попасть в категорию «людей компании», охваченных пожизненным наймом, и пройти соответствующий курс повышения квалификации.

Интересен, кстати, факт существования в компании Тоёта дзидося такого курса повышения квалификации для рабочих — «людей компании» (key-workers). Он проливает свет на вопрос о механизме включения рабочих в состав основного персонала, на который распространяются привилегированные условия гарантии занятости.

Неясность этой проблемы связана, во-первых, с отсутствием в литературе прямых указаний на то, что практика пожизненного найма распространяется на работников физического труда. Существование курса повышения квалификации для рабочих — «людей компании» в компании Тоёта дзидося однозначно решает этот вопрос в пользу наличия такой практики и в отношении рабочих.

Другой аспект этой проблемы заключается в способах, критериях и моменте разделения персонала рабочих специальностей на основной («людей компании») и второстепенный (временных, частично занятых и др.) контингенты. Не секрет, что в условиях нехватки рабочей силы в период высоких темпов роста, да и в настоящее время, когда малопривлекательный труд на конвейере затрудняет поиски претендентов на соответствующие рабочие места, компании часто не имеют возможности использовать конкурсную систему подбора рабочих кадров подобно той, что существует в отношении служащих. Посещение японских фирм в 1992 г. убедило нас в том, что в настоящее время на рабочие места, (особенно, связанные с конвейерным трудом, как в фирме Мицубиси дзюкогё) принимаются практически все желающие. Каким образом тогда дифференцируются эти кадры? И на этот вопрос, на наш взгляд, система фирмы Тоёта дзидося дает вполне убедительный и недвусмысленный ответ. Момент перевода рабочих в «людей компании» в этой фирме явно связан с присвоением им квалификационного разряда (после прохождения курса и соответствующей программы внутрифирменной тарификации), которое дает основание начальству дать им разрешение на посещение курса повышения квалификации, предназначенного для «людей компании». Поскольку попасть на все курсы, включая по подготовке к сдаче квалификационных экзаменов, им достаточно трудно, то и вопрос о причислении к «людям компании» решается на основании критерия, отражающего уровень мотивированности рабочих и их инициативности.

Различия в вариантах курсового обучения персонала, обусловленные спецификой в характере труда в производственных и административных подразделениях компании Тоёта дзидося, сохраняются до перехода работников на начальную ступень среднего звена управления (заведующих сектором, секциями). Для работников, занятых в административных подразделениях, гораздо в большей степени, чем для производственников, развиты формы программного обучения, рассчитанного на несколько лет. Среди них имеются и такие (по теории и практике менеджмента, по языковой подготовке и др.), которые распространяются на весь административный персонал — от рядового ИТР и служащего до управленческих категорий. Многие из этих программ носят факультативный характер. При этом такие программы имеют в большинстве своем практически-прикладную направленность (в частности, программа практического менеджмента фирмы Тоёта дзидося, разбор конкретных случаев управленческой практики, обмен управленческим опытом). Имеется также программа подготовки инженерно-технического персонала. Обязательные по выбору начальства программы характеризуются

большей направленностью на овладение теоретическими основами изучаемых дисциплин. Среди них обращает на себя внимание ускоренная программа младшего колледжа (кёхо танки дайгаку) для рядового персонала с 5–7-летним трудовым стажем, приравниваемая, как мы помним, к низшей ступени высшего образования.

Программное обучение для производственного персонала отличается гораздо более жесткой привязанностью к отдельным его категориям (рабочим и первичным звеньям управленческих кадров), в силу чего здесь прослеживается более определенное деление полного цикла непрерывной подготовки на соответствующие подциклы. Для рабочих обучение по этим программам имеет целью подготовиться к сдаче экзаменов на получение квалификационных разрядов (по внутрифирменной и общегосударственной сетке разрядов). Эти программы носят факультативный характер. Обязательные программы предусмотрены для более высоких ступеней квалификации, требующих навыков не только операционно-исполнительного труда, но и по обслуживанию оборудования (обязательные по усмотрению начальства), а также (для управленческих постов первичного уровня) по управлению производственными процессами и людьми (обязательные по усмотрению начальства и безусловно обязательные) [134].

Представление о непрерывной подготовке кадров в фирмах, полученное в результате анализа курсового обучения, существенно дополняется в результате рассмотрения такой характерной для внутрифирменной системы переобучения кадров на рабочих местах, как ротация.

«Частые акты переобучения работников, превратившиеся в японских фирмах в необходимый элемент системы служебного продвижения, являются прямым следствием «презумпции» пожизненного найма, а также того сложного ныне взаимодействия присущей ему системы старшинства с новой системой оценки заслуг» [135]. Такая система служебного продвижения, сопровождаемая обучением персонала на каждом новом рабочем месте, и носит название «ротации». На практике это выглядит следующим образом.

Каждый новый работник после прохождения обязательного начального курса обучения определяется на свое первое рабочее место: новички с неполным или полным средним образованием — в производственные подразделения, а те, кто имеет высшее или полное среднее образование (трудовая жизнь последних возможна, таким образом, в двух вариантах), — в административные. Здесь новый работник, осваивая свои трудовые функции, проходит профессиональную подготовку без отрыва от производства и достигает того уровня компетентности, который соответствует требованиям данного рабочего места. После этого те, кто демонстрирует высокий уровень мотивирован-

ности, переводятся на другие места. Там процесс практического освоения новых трудовых функций повторяется, чтобы завершиться очередной переменой труда. Иногда такая последовательная смена нескольких рабочих мест носит обязательный характер. Так, в компаниях группы Мицубиси, например, полны цикл обязательной ротации состоит из смены трех рабочих мест в течение первых 14 лет работы, перевод на новое место работы при этом производится регулярно через каждые 4–5 лет [136].

Но часто с помощью ротации выявляются наиболее перспективные работники для занятия в будущем управленческих постов, где собственно и осуществляется ротация как система служебного продвижения. Поэтому ротация больше характерна для ИТР и служащих административных подразделений компаний. По некоторым данным, ротация распространяется всего на 17% рабочих японских фирм [137], в то же время работники, занимающие управленческие посты, бывают охвачены процессом ротации полностью.

В большинстве японских фирм различные управленческие функции, присущие специалистам (в том числе техническим), структурированы по служебным должностям, иначе говоря, иерархия функций соответствует иерархии звеньев служебной лестницы. Продвижение вверх по этой лестнице влечет за собой не только смену функций, но часто и смену подразделений (например, повышение в должности заместителя заведующего сектором в международном отделе до заведующего сектором в отделе труда, а затем до заместителя отдела сбыта). Хорошо зарекомендовавшие себя работники целенаправленно и последовательно перемещаются по основным подразделениям фирмы с тем, чтобы они могли овладеть всем диапазоном знаний о ее деятельности, необходимым в будущем для руководителя высшего звена управления. Всем этим перемещениям соответствуют и определенные этапы обучения. Обучение на рабочих местах без отрыва от производства на ранних стадиях ротации дополняется курсовым на ее более поздних этапах, когда работник готовится занять или занимает управленческий пост. В таких случаях формируется работник с квалификацией широкого профиля, управленец-дженералист.

Если работник в ходе ротации меняет несколько рабочих мест, относящихся к кругу родственных специальностей, то при этом формируется специалист со всесторонним знанием особенностей какого-либо одного участка производства и подразделения фирмы. Поскольку специализация требует углубления в дела узкого круга функций, то бывает не связана, с процессом интенсивного переобучения. Замедление процесса ротации и соответственно переобучения более характерно для неуправленческой карьеры — для научных кадров, технических и других специалистов. Следует однако подчеркнуть, что такое за-

медление не носит ярко выраженного обязательного, жесткого характера, в связи с чем специалисты, например, так же как к управленцы-дженералисты, подвергаются переобучению в процессе ротации довольно часто.

Перевод работников на новые рабочие места может происходить в течение всей трудовой жизни, однако со временем этот процесс в целом ослабевает. Самый интенсивный период ротации — это первый (более или менее длительный) период занятости, ограниченный моментом, когда любой работник адаптируется и перестает эффективно обучаться и, достигая максимального уровня компетентности, наконец, находит настоящее место своего применения.

За перемещениями каждого работника следит служба профподготовки (или служба кадров), которая постоянно получает необходимую информацию (в крупных фирмах — с помощью ЭВМ). Пребывание работника на одном рабочем месте более определенного периода дает основание для его перевода на новое место, однако будет ли он в действительности переведен в эти сроки, зависит от производственной необходимости. Один раз в два-три года работник подает руководству докладную с изложением его собственных представлений о дальнейшей работе. По окончании срока пребывания на очередном рабочем месте его непосредственный начальник составляет на него характеристику, где указывается на его достоинства и недостатки, успехи и недочеты в работе, потенциальные возможности, а также предоставляются рекомендации относительно будущих мест его использования. По этим документам куратор подразделения проводит с работником и его начальником (по отдельности с каждым) собеседование, отчет о котором подается в службы кадров и профподготовки. Когда возникает новая необходимость в перемещении кадров, которое происходит, как правило, в соответствии с принятыми схемами, изменениями в самом производстве и в штатном расписании, такая информация максимально учитывается [138].

Строго говоря, первоначально планы компаний, связанные с ротацией, не касались целей служебного продвижения и повышения квалификации кадров, задумывалась она не как средство совершенствования качества рабочей силы, а как способ организации труда, призванный укрепить мотивационный механизм подъема производительности труда и рационального использования работников, которых нельзя уволить, но которым можно найти иное применение. Персонал мог перемещаться как в довольно узких пределах производственного пространства одного предприятия или одного подразделения, так, в случае необходимости, мог переводиться не только с одного предприятия на другое, но даже и в другой город. Предполагалось при этом, что подобные мероприятия одинаково отвечают ин-

тересам обеих сторон: компания решает свои производственные проблемы, а работник получает возможность не быть уволенным и даже продвинуться по службе. В настоящее время с помощью ротации в этой ее функции компании все более активно пытаются решить проблему трудоустройства пожилых работников, которых после увольнения по предельному возрасту пребывания в фирме переводят на новые рабочие места в ее филиалы. Впрочем, совсем нередко такие перемещения кадров диктуются прежде всего и преимущественно соображениями производственной необходимости[7].

С момента своего возникновения ротация стала исполнять сразу несколько функций. Кроме своей изначальной функции собственно по перемещению кадров, компенсирующей основной недостаток закрытой системы управления, который связан с ограниченностью процесса свободной перемены труда, ротация используется для достижения многих целей.

В отношении служащих, например, смена рабочих мест, кроме всего прочего, применяется как метод, снижающий такие нежелательные явления в их производственном поведении, как инертность мышления, использование привычных и устаревающих путей решения проблем, способов принятия решений, эксплуатация налаженных взаимоотношений с коллегами во вред делу и т. п. Неустойчивая в своем поведении и необладающая еще развитым самосознанием молодежь может найти через механизм ротации свое место в социально-производственной системе фирмы, профессионально сориентироваться. Для рабочих расширение профессионального профиля, осуществляемое методом ротации, служит средством смягчения рутинности, монотонности труда, ведущих к их «технологическому отчуждению» от средств производства.

Служебное продвижение кадров при одновременном повышении качества труда на основе ротации стало развиваться на благоприятной почве, которую обеспечивала им общая концепция пожизненного найма с ее ориентацией на долгосрочную занятость, приоритет старшинства, признание стажа в качестве критерия квалификации и преимущества практического обучения в процессе труда.

Механизм ротации, соединяющий в японских компаниях воедино постоянное служебное продвижение с непрерывным процессом профессиональной подготовки, являясь многофункциональным механизмом, с одной стороны, призван решать задачи производственного характера. О них упоминалось уже неоднократно: в общем виде эти задачи сводятся к достижению постоянного соответствия субъекта производства его материально-технической основе, преодоления морального износа квалификации. С другой стороны, он обслуживает потребности личности, включенной в производственный процесс, обеспечи-

вая баланс между его представлениями о собственной роли в этом процессе и реальным местом в нем. Фактически здесь речь идет о достижении удовлетворенности работника своим трудом.

Обе стороны дела находятся в неразрывном единстве, ибо соответствие качеств субъекта производства материально-техническим характеристикам последнего влечет за собой удовлетворенность трудом, а в стремлении личности согласовать свою предполагаемую роль со своим реальным положением по существу заложены начала активизации человеческого фактора в системе «субъект — объект» производства. В основу механизма ротации, таким образом, положена идея потенциального саморазвития этой системы.

Настало время разобраться в принципиальных моментах действия этого механизма, что важно не только потому, что на них основывается практическое устройство непрерывной подготовки кадров в японской фирме и без их понимания невозможно понять действие этого устройства, но и для того, чтобы правильно определить место служебного продвижения по старшинству и самой ротации в пожизненном найме как в закрытой системе управления.

Итак, непрерывная подготовка в системе пожизненного найма увязана со служебным продвижением, и та, и другая — со сменой рабочих мест, ротацией. Какова эта связь? В чем потенциал саморазвития системы, основанной на этой связи?

За точку отсчета в системе «субъект — объект», несомненно, как активное начало следует принять субъект, т. е. человека-личность-индивида-работника. Среди потребностей работника, определяющих его удовлетворенность трудом, известные теоретики в области управления Дж. Марч и Г. Саймон называют частоту изменения его статуса и/или дохода (rate of change of status and/or income) [140]. Исходя из этого следует, что наличие ясных перспектив изменения служебного положения (по словам Марча и Саймона — осознанной возможности продвинуться) включает в действие механизм мотивации, т. е. стремления к содействию таким изменениям (осознанного желания продвинуться), достижение которых обеспечит ему удовлетворенность трудом и гармонизирует систему «субъект — объект».

По на этом пути у работника стоят определенные препятствия, в частности его некомпетентность, которую ему предстоит преодолеть. Если уровень его мотивированности достаточен, то ему необходимы средства для преодоления такого препятствия (средства профессиональной подготовки).

Дж. Марч и Г. Саймон, исследовавшие проблему удовлетворенности трудом в связи с текучестью кадров, рассматривали ситуацию достижения гармонии в системе «субъект — объект» (или в организации) только в рамках первого условия, когда осознанное желание ин-

дивида продвинуться в организации соотносится с осознанной возможностью сделать это. Несовпадение желаний и возможностей ведет к уходу работника из организации, к нарушению баланса в системе. Такая ситуация типична, для открытого рынка труда и рассматривалась авторами исключительно в применении к ней. Из нее следует, что наличие системы продвижения по службе в рамках организации, функционирующей в условиях открытого рынка, лишь потенциально провоцирует нестабильность организации. Претензии работников занять более высокое (или более высокооплачиваемое) положение в организации, не подкрепленные реальными средствами одновременного повышения уровня компетентности, в конце концов превышают возможности организации удовлетворить их.

Обратное возможно только в закрытой системе, которая лишена возможностей обмена трудом, но которая пользуется преимуществами его стабильности. Такая стабильность (гарантия занятости) присутствует в японской системе пожизненного найма. Здесь имеются собственные внутрифирменные средства профессиональной подготовки, которые способствует тому, чтобы возможности служебного продвижения персонала не входили в противоречия с его желанием продвинуться.

Итак, второе условие достижения гармонии в системе «субъект — объект», состоящее в повышении уровня компетентности персонала в соответствии с уровнем его притязании выполняется, если эта система закрытая, исключающая текучесть кадров. Но если обмен трудом является злом только в своем крайнем проявлении — в форме стихийного и чрезмерного процесса текучести, то как средство постоянного обновления организации он необходим, особенно, если при этом поддается управлению. Таким средством планомерного управления процессом обмена трудом является в японских фирмах ротация кадров. Соединенная с системой их служебного продвижения, она превратилась в систему систематической и непрерывной практической подготовки, которая неизменно воспроизводит на новом уровне мотивацию персонала и направляет ее на стабилизацию организации. В этом качестве ротация заменила собой механизм стихийного перелива рабочей силы, существующий на открытом рынке труда, и включилась в сложный процесс формирования системы непрерывного образования на общенациональном уровне. При этом в постоянном воспроизведении состояния мотивированности персонала на новом, более высоком уровне заложен потенциал саморазвития системы.

Действительно, если осознанная возможность продвинуться в японской фирме постоянно поддерживается с помощью системы (возможности систематического) служебного роста, то осознанное

желание (или мотивация) сделать это постоянно подкрепляется наличием системы (опять-таки систематического) повышения квалификации. Поскольку каждый новый акт смены рабочего места не только завершает предыдущий цикл, но и предполагает следующий, более высокого порядка налицо (потенциальное и реализуемое) развитие системы по спирали.

Никакая организация не застрахована от претензий некомпетентного персонала на более высокое положение. При этом открытая организация в результате может оказаться даже в более выгодном положении по сравнению с закрытой, особенно японского типа, которая лишена возможности избавиться от подобных претендентов (на которых к тому же уже затрачено много средств). Более того, японская компания, связанная с персоналом обязательствами предпочтения старшинства, вынуждена, нести и в дальнейшем все возрастающие расходы на персонал, становящийся относительно этих расходов все менее эффективным. Правда японской действительности такова, что ошибки в определении уровня компетентности работников, совершенные на ранних стадиях отбора на управленческие должности, в дальнейшем оборачиваются необходимостью нести все большие затраты на них (не только в виде увеличивающейся с возрастом заработной платы, но и в связи с повышением в должности), тем самым усугубляются.

Это противоречие японской системы вплоть до настоящего времени пытаются разрешить отчасти паллиативным образом, сбрасывая «балласт» в менее важные подразделения или филиалы фирмы, а также устраивая чисто декоративные (реальные функции которой исполняются другим, часто подчиненным лицом) или представительские должности. Если ненужные затраты фирмы при этом и не сокращаются, то они, по крайней мере, служат своеобразной ценой за сохранение ее способности к саморазвитию. Эта проблема стоит на повестке дня японского менеджмента несмотря на то, что в настоящее время в качестве средства ее решения пытаются использовать такую западную практику, как оценка заслуг.

В числе важнейших преимуществ, которые удается извлечь японским фирмам из практики непрерывной подготовки кадров, следует назвать то обстоятельство, что решая одну из наиболее актуальных проблем, стоящих перед фирмами в настоящее время, — проблему внедрения автоматического оборудования на базе микроэлектроники — в двух третях случаев им не приходится искать кадры на стороне [141].

Поражают масштабы той деятельности фирм по непрерывному обучению персонала, которую им приходится осуществлять с прицелом на внедрение новой техники в условиях недоступности

внешних источников соответствующего квалифицированного труда. Лишь за редким исключением японские фирмы пускают дело подготовки персонала к работе с новой техникой на самотек. В среднем это бывает всего в 3% случаев, а для крупных компаний такая практика настолько не характерна, что количественно и не выражается [142].

Крупные японские фирмы с числом занятых более 1000 человек, более чем в 87% случаев не обращаются ко внешним источникам квалифицированного персонала. Даже более мелкие компании в основном обходятся собственными силами. Противоположные случаи довольно редки. Менее 9% крупных предприятий считают необходимым прибегать к такому средству решения проблемы обеспечения новой техники подходящей рабочей силой, как наем извне готовых специалистов. Несколько чаще бывают вынуждены делать это средние и мелкие предприятия. И все же в целом для японского бизнеса такой путь явно нежелателен: менее 13% общего числа фирм обращаются к внешним источникам квалифицированного труда.

Среди японских предпринимателей издавна было распространено предубеждение против тех работников, которые, «предав» своего хозяина, бросались искать более выгодные условия найма в другом месте. До сих пор не в почете в предпринимательских кругах те, кто замечен в сманивании чужих кадров. «Тюто саё», или наем в середине карьеры (дословно «наем на полпути»), пока еще не принял массового характера. Среди крупных компаний к «тюто саё» при найме специалистов по микроэлектронике прибегают не более 1%. Компании помельче, в силу обстоятельств, по-видимому, менее разборчивы и в средствах и в качестве добываемого с их помощью персонала, несколько чаще принимают на работу «перебежчиков» из числа таких специалистов. Однако очевидно, что их повсеместная нехватка не несет особенной угрозы для этической системы ценностей японского предпринимательства, поскольку в целом менее 6% компаний прибегают к этому источнику специалистов. Чуть больше, но тоже очень мало (менее 7%) фирм находят специалистов-микроэлектронщиков среди новых выпускников учебных заведений.

Таким образом, основным источником кадров для работы на оборудовании новейшего типа остаются внутренние резервы фирм. Благодаря постоянной переподготовке кадров частично к настоящему времени они уже обеспечены специалистами, которые по своей квалификации, если не в точности соответствуют потребностям фирмы, то по крайней мере имеют опыт работы на сходном оборудовании. В большей степени это относится к крупным предприятиям, где процесс внедрения микроэлектроники начался уже довольно давно — еще до сырьевого кризиса.

Особенно высокая доля крупных компаний, прибегающих к практике постоянного переобучения персонала, свидетельствует о том, что при техническом перевооружении производства она в глазах японского менеджмента является наиболее перспективным средством решения проблемы.

При том, что японский менеджмент ориентируется на непрерывную подготовку как на основной постоянный источник квалифицированных кадров, нельзя не подчеркнуть очень важную особенность этой практики. С одной стороны, непрерывная подготовка работников обеспечивает здесь полное и адекватное использование новой дорогостоящей техники, а, с другой, она менее всего дестабилизирует кадровую ситуацию. Возникновение таких ситуаций, когда притязания профессионалов в условиях огромного спроса на них завышаются, по возможности предупреждаются заранее. Внутрифирменная подготовка, ведется с прицелом на достижение персоналом того уровня компетентности, который необходим для эффективного и полного использования техники, но не более тех пределов, которые превышают требования, предъявляемые к работникам в связи с исполнением трудовых функций и необходимостью решения поставленных производственных задач. С момента зарождения системы внутрифирменной подготовки с ее ориентацией на создание такого кадрового ядра, которое должно было быть закреплено за фирмой, объем и направление этой подготовки строго нормируются, чтобы в результате получился контингент работников с сугубо специфическими, необходимыми только данной фирме, профессиональными качествами.

Со временем в связи с общим направлением научно-технического прогресса, с широким развитием стандартизации, стимулируемой и контролируемой государством, и массового типа производства фирмам все труднее становилось справляться с выполнением этой задачи. Эта трудность возросла многократно на современном этапе, когда типовые стандарты в использовании микроэлектронной техники предопределены ее ориентацией на массового потребителя (не исключая производственного). Несмотря на это, японские компании небезуспешно пытаются сохранить прежнюю модель обучения.

Расходы японских компаний на обучение персонала

Необходимо рассмотреть и еще одну проблему — соотношения масштабов внутрифирменной подготовки и расходов на нее. Ее анализ представляет собой довольно сложно область исследования.

Согласно данным ежегодных обследований 6 тыс. японских компаний с числом занятых более 30 человек, проводимых минис-

терством труда, их расходы на профессиональную подготовку, вносимые в статистическую отчетность, предназначенную для государственных органов власти, составляют около 0,3–0,4% суммы заработной платы, выплачиваемой компаниями своему персоналу, что меньше тех средств, которые затрачиваются ими на спортивные и развлекательные программы [143]. Затраты на подготовку одного среднестатистического японского работника из числа занятых в компаниях составляют менее 2 тыс. иен в месяц. Совершенно очевидно, что такие затраты никак не соответствуют тому размаху деятельности фирм по подготовке своих кадров и их отношению к этой проблеме в целом. Даже в тех странах, где уровень внутрифирменного обучения явно уступает японскому, расходы компаний на эти цели гораздо выше. Так, в Великобритании, например, они составляют в среднем 0,15% стоимости товарооборота фирм, что в 2 раза выше, чем в Японии [144].

Имеется целый ряд причин, объясняющих, почему статистическая отчетность не отражает истинных размеров расходов японских фирм на профессиональную подготовку персонала. В значительной мерей эти причины связаны с особенностями организации внутрифирменных систем профессионального обучения кадров.

Согласно заключению, сделанному японским журналом «Кигё то дзидай», обследовавшего в 1985 г. 49 компаний, в их бюджетах по обучению персонала не учитываются многие важные статьи расходов, фактически идущих непосредственно на эти цели или связанных с ними [145]. В первую очередь в японских компаниях не считаются расходами на обучение все то, что связано с обучением персонала в процессе труда без отрыва от производства. Между тем, как свидетельствуют, например, К. Тоти, руководитель отдела найма и подготовки кадров одной из крупнейших торговых компаний Марубэни Иида, эти расходы весьма велики, поскольку связаны с «потерей тысяч и тысяч рабочих часов в течение десятков лет, не говоря уже об использовании и порче производственного оборудования в процессе обучения кадров, оплате труда обучающего персонала и потери рабочего времени, ущербе, нанесенном фирме в процессе овладения новичками своей профессией» [146].

Не учитывается заработная плата, не только рядовых, но и управленческих кадров, в функции которых непосредственно входит обучение подчиненных работников и даже заработная плата персонала специализированных служб профессиональной подготовки. Не входит в смету расходов на обучение стоимость строительства и ремонта учебных помещений ни специализированных, ни тем более тех, которые находятся в одном здании, например, с культурными курсами. Учебные командировки, вплоть до обучения в

ТАБЛИЦА 16.

ДИНАМИКА РАСХОДОВ ЯПОНСКИХ КОМПАНИЙ НА ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В СРАВНЕНИИ С СОВОКУПНЫМИ И ПРОЧИМИ РАСХОДАМИ НА РАБОЧУЮ СИЛУ ЗА 1975-1990 гг. (1975 = 100)

Год	Расходы на рабочую силу, в том числе						
	Всего	Заработная плата	Прочие расходы, в том числе				
			Всего	Установленные законом	Добровольные	Единовременные пособия	Обучение персонала
1975	100	100	100	100	100	100	100
1980	148,7	146,5	162,2	171,1	133,9	167,7	160,7
1985	182,8	178,9	206,7	228,9	161,9	227,4	238,4

Источник: Родо токэй ёран, Токио, 1987, с.162.

зарубежных университетах, проводимые за счет компании, учитываются как «путешествия» и чаще всего проходят по иным статьям расходов на рабочую силу. Таким образом, японские фирмы, придавая подготовке кадров исключительно большое значение, тем не менее не считают, что она более важна, чем другие дела фирмы. Это важная, но обычная работа администрации компании и не выделяется особым образом в числе не менее важных дел. Организация учебного процесса, устроена, самым тщательным образом, но учеба — это не событие в жизни работников, а будни, их обычное, привычное состояние. «До тех пор, пока какой-нибудь иностранец не начнет задавать вопросы, японские компании не усматривают в своих учебных программах чего-то особенного», — пишут английские ученые [147].

Как в зеркале, такое отношение компаний к организации системы и к самой подготовке кадров отражается в составлении сметы затрат на нее. Возможно эти затраты и вообще не нашли бы отражения в расходах на рабочую силу, если компании не нуждались бы в аренде помещений (на эти цели уходит самая значительная доля затрат — 23%), не пользовались бы услугами сторонних организаций и сторонних лиц (соответственно 21%), не заказывали бы платных учебных экскурсий (12%) и учебников (8%) и не устраивали других мероприятий, выходящих за рамки их собственных возможностей (36%) [148].

Каков же истинный масштаб расходов на внутрифирменное обучение кадров в Японии? Ответить на этот вопрос ввиду отсутствия систематических данных можно лишь приблизительно, пытаясь определить только порядок цифр, но, к сожалению, не их точные значения. Приведем некоторые примеры, почерпнутые нами из литературы, и способные составить, как нам представляется, исходную картину явления для ее анализа.

По данным, приводимым представителем фирмы Марубэни, расходы наиболее крупных компаний на эти цели в расчете на одного штатного работника составляли около 40 тыс. иен в год, не считая затрат на различные вспомогательные цели [149]. По нашим расчетам, для компании с числом занятых 5 тыс. человек, из которых около 30% приходится на «людей компании», это соответствует общим расходам на обучение персонала в размере 60 млн. иен в год. Как представляется, и эта оценка весьма осторожная. Во всяком случае совсем небольшая туристическая компания Яцугадагэ Тюо Канко с числом занятых всего 160 человек сообщает о том, что расходует на обучение каждого работника, не менее 45 тыс. иен в год [150]. По данным журнала «Кигё то дзиндзай» от 1986 г. бюджет каждой из 300 обследованных компаний на подготовку кадров

в среднем составлял 50 млн. иен, а крупнейших из них с числом занятых более 5 тыс. человек — в 2 раза больше [151]. Примерно таким же образом оценивает свои расходы на подготовку кадров одна из крупнейших электротехнических компаний страны Мацусита дэнки, считая, что они в 4–5 раз больше официально заявленной суммы (30 млн. иен) [152].

Возвращаясь к причинам, влияющим на действительно низкие статистические показатели затрат японских компаний на профессиональную подготовку своего персонала, следует, на наш взгляд, отметить и еще одну, которую можно было бы увидеть даже при рассмотрении нами конкретных примеров расходов отдельных компаний на эти цели. Она заключается в том, что статистическая отчетность учитывает расходы в расчете на одного постоянно занятого работника, которым считается каждый, кто проработал в компании более двух месяцев. В то же время основная часть теоретических программ и курсов, а также подготовки без отрыва от производства и соответствующие расходы на них, особенно в крупных компаниях, распространяются преимущественно на «людей компании», т. е. на относительно небольшую часть персонала.

При всей заниженности уровня расходов компаний на профподготовку в официальной статистике ее данные, представляющие собой систематический материал, вызывают значительный интерес при попытке выявить тенденции развития этого явления и закономерности его распространения в зависимости от размера компаний и отрасли экономики.

Анализ динамики расходов компаний на обучение персонала, в послекризисный период показывает, что они обгоняли рост всех расходов на рабочую силу в целом, в том числе и на заработную плату. Среди так называемых прочих расходов, частью которых они являются, затраты на обучение персонала отличаются гораздо большей динамичностью по сравнению с совокупными расходами фирм на социальные нужды (т. н. добровольными социальными расходами) и уступают по темпам лишь росту выплат единовременных выходных пособий и взносов в государственную систему социального страхования (или т. н. установленных законом социальных расходов) (см. табл. 16).

В 80-х годах темпы роста расходов на внутрифирменную подготовку, как и всех других видов расходов компаний на рабочую силу, замедляются, однако при этом не только остаются выше темпов роста заработной платы, но и уже обгоняют рост всех остальных статей расходов, включая взносы в систему социального страхования и выходные пособия.

В зависимости от размера предприятия и отрасли расходы компаний на подготовку персонала, существенно различаются. Расходы мел-

ких предприятий с числом занятых от 30 до 100 человек составляют 2/5 средней для всей Японии величины и несколько превышают 20% суммы расходов крупных компаний с числом занятых более 5 тыс. человек (см. табл. 16). В обрабатывающей промышленности эта разница гораздо более выражена. По отношению к средним затратам на внутрифирменную подготовку, сложившуюся в отраслях обрабатывающей промышленности, расходы мелких компаний не достигают 30%, а по сравнению с крупнейшими составляли в 1985 г. 15%.

На относительный уровень расходов компаний на подготовку кадров влияют не только абсолютный размер этих расходов, но и размер заработной платы в той или иной компании. По уровню затрат на профподготовку, исчисленному по отношению к заработной плате, крупные компании (0,76% в целом по экономике и 0,65% по обрабатывающей промышленности) обгоняют все остальные фирмы (в целом по экономике — в 3 раза и в 4 раза — по обрабатывающей промышленности). Если принять сложившийся средний уровень затрат на внутрифирменную подготовку за показатель (конечно, весьма условный) некоторого баланса, достигнутого в обществе соответствия между оплатой труда и квалификацией рабочей силы, то в применении к крупным компаниям можно сказать, что занятые здесь работники относительно «переквалифицированы» и недооплачиваются, а на мелких — наоборот, уровень заработной платы при нынешнем состоянии подготовки кадров на них даже слишком высок. Возможно, что такое утверждение справедливо лишь отчасти, потому что внутрифирменная система подготовки является хоть и основным, но не единственным фактором формирования квалификации рабочей силы в Японии. Как уже говорилось, определенную роль в этом отношении, и особенно для мелких компаний, играет государственная система профессионального обучения. К тому же и уровень заработной платы как величины, определяемой рынком и воздействующим, кстати, в условиях японской экономики в большей степени на мелкие предприятия, зависит далеко не только от уровня квалификации работников. Картина этого явления вряд ли обратна сделанному выводу, и это понятно, поскольку масштабы профессиональной подготовки и уровень ее организации в крупных японских фирмах действительно способны обеспечить исключительно высокий уровень квалификации занятого в них персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ системы профессиональной подготовки в Японии показал, что ее формирование происходило в специфических условиях позднего становления здесь рыночных отношений, которые наложили существенный отпечаток на способы организации этой системы и ее структуру.

Ускоренный процесс социально-экономического развития страны в конце XIX — начале XX веков, обусловленный необходимостью восполнить упущенные возможности, происходил на основе одновременного внедрения зарубежного опыта и модернизации отечественных структур и институтов. Такая тенденция наблюдалась и впоследствии. Прослеживается она и до сих пор, когда Япония превратилась в одну из ведущих стран мира. При этом важно подчеркнуть, что при всем драматизме исторических событий, особенно сильном в связи с потрясениями, испытанными страной после второй мировой воины, и при всей глубине социально-экономических и политических преобразований Японии во многом удалось развиваться на собственной национальной основе, с сохранением и использованием сущностных традиционных связей в своей общественной жизни. И если так можно сказать о характере развития страны в целом, то тем более это применительно к отношениям на внутрифирменном уровне, что имеет особое значение, когда речь идет о системе профессиональной подготовки, традиции которой тянутся из глубины более чем векового развития японского бизнеса.

В числе основных причин этого явления следует в первую очередь назвать роль государства, которое строило свою политику в расчете на национальные особенности страны и интересы отечественного бизнеса. Результатом политики государства явилось современное состояние профессиональной подготовки, характеризующейся уникальной структурой. Как ни в одной стране мира, в Японии, помимо государственного сектора, имеется мощная сеть частных внутрифирменных систем профессионального обучения кадров, которая принимает на себя подавляющий объем работы по формированию высококачественной рабочей силы страны. Анализ показал, что в настоящее время до 90% молодежи, поступая на рынок труда без квалификации, получает ее на фирмах. По нашим оценкам, 30% рабочей силы занятой в настоящее

время в экономике страны, благодаря внутрифирменному обучению имеет уровень квалификации в объеме не ниже класса, определяемого на Западе как класс техников. Благодаря ориентации на сохранение национальных традиций наполнение содержания квалификации в Японии ближе всего соответствует тому ее пониманию, которое вкладывают в него в настоящее время виднейшие теоретики мирового уровня. Кроме обычных для Запада компонентов квалификации, какими являются знания, умения и навыки, в японских фирмах наиболее широко удалось задействовать такой важнейший фактор их активизации, как отношение работников к своему труду.

Вместе с тем система профподготовки в Японии не лишена внутренних противоречий, которые отражают сложный путь исторического развития страны. Как система, сформировавшаяся постепенно, в результате попыток государства и частного бизнеса решать актуальные и специфические для своего времени проблемы повышения качества рабочей силы на основе имевшихся средств, она часто не успевала изживать недостатки прежней структуры прежде, чем возникала новая. Поэтому ее отдельные звенья, возникавшие в свое время автономно и продолжавшие функционировать обособленно, накладывались и дублировали друг друга. Структурно это выразилось в сосуществовании в пределах государственного сектора профессиональной подготовки ряда ведомственных систем, среди которых крупнейшими являются системы министерства образования и министерства труда.

Крупным противоречием системы в целом является во многом не изжившая себя ориентация всех ее звеньев на начальное профессиональное обучение молодежи, что ведет не только к неоправданному дублированию функций этих звеньев и к известной недооценке значения подготовки взрослого населения, но вступает в противоречие с основной декларируемой концепцией организации системы профессиональной подготовки — ее направленностью на потребности частного бизнеса. Эти потребности, в свою очередь, если иметь в виду крупное предпринимательство, определяются приверженностью последней к найму рабочей силы так сказать навсегда («пожизненно» в бытующей терминологии японского менеджмента, или что, вернее, на ограниченный принудительным увольнением по возрасту продолжительный период трудовой жизни значительной части работников фирмы). А это дает фирмам возможность и ставит их перед необходимостью проводить в отношении принятых на работу лиц весь комплекс профессиональной подготовки, включая в первую очередь их начальное обучение по программе, продиктованной местными условиями. Крупные фирмы рассматривают предварительное обучение молодежи не только как ненужное, но порой и вредное, с точки зрения целей управления кадрами, обстоятельство, препятст-

вующее формированию необходимого контингента в духе преданности фирме и «правильного отношения к труду».

Если иметь в виду это обстоятельство, то функция государственной системы в области начальной подготовки должна быть существенно урезана исключительно до степени, удовлетворяющей мелкий бизнес, не говоря уже о том, что дублирование этой функции в рамках ее отдельных звеньев является ни чем не оправданной роскошью. В этом свете совсем не случайным является снижение в Японии в последние годы роли средней школы в профессиональной подготовке молодежи, о которой шла речь в главе 2 данной работы. И дело здесь, на наш взгляд, не просто в том, что средняя школа не успевает идти в ногу с изменениями в экономике страны и с научно-техническим прогрессом, как на этом настаивают некоторые японские авторы, сторонники школьно-профессионального обучения. Само это отставание есть результат снижения потребности общества, существующего в рамках своей действительности, в кадрах, подготовленных в условиях, удаленных от реальной сферы своего использования. Тот культ практического обучения на рабочих местах и образования без отрыва от производства, который развит в Японии благодаря преобладающим взглядам на управление кадрами в крупных фирмах, сыграл в кризисе школьного профессионального обучения далеко не последнюю роль. Единственно возможной и притом весьма перспективной возможностью возрождения этой системы в условиях современной Японии было бы придание ей, по совету некоторых японских специалистов, функции предпрофессионального обучения, а именно функции профессиональной ориентации молодежи.

Дублирование функций различных звеньев системы профессиональной подготовки нельзя, однако, во всех случаях расценивать как явление отрицательное. В частности, поставленное на коммерческую основу постшкольное неформальное обучение молодежи, включенное в систему министерства образования, можно рассматривать как вполне здоровое конкурирующее начало по отношению к государственной системе профобразования, существующей в рамках министерства труда. Недаром такое неформальное профобучение в последние годы получило в Японии законодательное признание и государственную налоговую поддержку, а также рассматривается министерством труда как дополнительное средство практической реализации своей политики в области профессионального обучения рабочей силы. Перспективы развития наметившегося сотрудничества этих двух систем в рамках единого целого очевидно во многом будет зависеть от того, насколько будут найдены пути преодоления той ведомственной разобщенности, которую они на себе испытывают в настоящее время.

Залог образования целостной системы профессиональной подготовки в Японии в будущем, преодоления противоречий между отдельными ее звеньями видится в единой политике министерства труда в этой области, которое сформулировало концепцию непрерывной подготовки. Организационно это предполагается достигнуть на основе структурно-функциональной взаимодополняемости разрозненных в настоящее время институтов.

В ней найдут свое место и общеобразовательная система (скорее всего в функции профессионального ориентирования молодежи), и сеть неформальных коммерческих училищ (с их ориентацией на начальную профессиональную подготовку), и государственная система профессионального обучения, а также внутрифирменные частно-предпринимательские программы.

Идея разом покончить с организационной разобщенностью отдельных звеньев системы профессиональной подготовки, установить между ними преемственную функциональную связь и создать объективно необходимый в условиях научно-технического прогресса механизм непрерывного повышения качества рабочей силы во многом уже обеспечена в Японии реально существующей для этого базой в виде государственной системы профессионального обучения, функционирующей под эгидой министерства труда, и систем подготовки кадров на внутрифирменном уровне. Оба этих звена (первое — в меньшей, а второе — гораздо в большей степени) обладают набором средств для непрерывного процесса подготовки кадров. Одно из них — государственная система — в состоянии принять на себя выполнение этой задачи в отношении мелкого бизнеса, а другое — эффективно исполняет ее в сфере крупного предпринимательства. Государственная система, кроме того, исполняет другие функции, важные в том числе и для обеспечения бесперебойного действия механизма непрерывной подготовки в целом, а именно — функции социального гаранта при массовых структурных несоответствиях между качеством предлагаемой рабочей силы и спросом на нее, а также функции законодательного страхования и апробации Закона.

Однако обе системы — государственная и частнопредпринимательская — нуждаются и в тех институтах профессиональной подготовки, которые существуют вне их пределов. С одной стороны, обе они (особенно государственная) лишены функции профессионального ориентирования, что в состоянии восполнить школьно-профессиональная система, а с другой — коммерческие организации как более мобильные и гибкие представляют собой интерес в качестве сферы, способной принять и уже принимающей на себя выполнение целого круга специфических задач. В частности, коммерческие профессиональные училища хорошо зарекомендовали себя, как мы видели, подготовкой специали-

стов уникальных и дефицитных профессий, связанных с разработкой и использованием микроэлектронной техники, что заставляет и крупные корпорации обращаться к их услугам.

С точки зрения фактической реализации концепции непрерывной подготовки опыт крупных японских фирм заслуживает особого интереса. Более того, в отличие от государственной системы, которая потенциально располагает определенными средствами воплощения этой концепции (программами начальной подготовки, переподготовки и повышения квалификации), корпорации не только уже используют свои системы в этих целях, но делают это на таком уровне, который вряд ли достижим в сфере, относящейся к компетенции государства. Этому способствует особая организация систем внутрифирменной подготовки, в которых кроме средств академического обучения, большое значение имеет подготовка без отрыва от производства. Непрерывность процесса последней обеспечивается благодаря ротации кадров, или периодической смене рабочих мест. Подкрепленный средствами теоретического образования, этот процесс превращается в систематически планируемый механизм воспроизводства квалификации кадров в японских фирмах на постоянно качественно повышающемся уровне.

Исключительно большое практическое значение придается в японских фирмах развитию внутренних резервов работников в области самообучения, подключению мотивационного механизма к системе их непрерывной подготовки. В то же время необходимость уделять особое внимание потребностям личности в саморазвитии на уровне государственной концепции пока только на уровне декларируется.

Многие моменты из японского опыта организации профессиональной подготовки могут привлечь читателя с точки зрения их практической значимости для России. Это — идея организации профессиональной ориентации в системе среднего образования, хотя не воплощенная пока в самой Японии, но от этого не ставшая менее здравой и актуальной для нашей страны, стоящей на грани кризиса концепции «трудовой школы». Это практика организации коммерческого сектора профессионального обучения с его подчиненностью законодательству и поддержкой со стороны государства. Это организация переобучения рабочей силы и повышения ее квалификации, совмещенная с системой страхования по безработице, — особо злободневная проблема для России наших дней. Наконец, это государственная концепция непрерывной подготовки и соответствующая система на внутрифирменном уровне.

Убежденность в том, что читатель самостоятельно сможет отделить специфику применения как отдельных методов и форм, так и в целом организации системы профессиональной подготовки в Японии, обусловленную своеобразием исторического пути ее развития и

ее национальными особенностями, от тех рациональных начал, которые в них заложены, не снимает, однако, с нас обязанности предостеречь от возможной абсолютизации и тем более идеализации японского опыта. Это в первую очередь относится к опыту внутрифирменного обучения кадров, где Япония, несомненно, достигла выдающихся успехов.

Эти успехи профессионального обучения на внутрифирменном уровне были достигнуты, во-первых, благодаря его организации в рамках целостной и более широкой системы управления не только кадров (на что мы обращали в работе особое внимание), но и фирмы в целом — предмета, выходящего за пределы нашего исследования. Во-вторых, строительство такой системы было сопряжено не только с обретением определенных преимуществ, но и со значительными издержками как для менеджмента, так и для работников фирм. Говоря об утратах последних, следует иметь в виду хотя бы такие, как заключенность персонала в строгие рамки обязательств перед фирмой, ограничения в области применения своего труда, исключительная его интенсивность. В наличии других уязвимых мест в японской системе управления кадрами и в системе внутрифирменного обучения можно без труда убедиться при внимательном прочтении главы 4 данной работы.

Преимущества же системного подхода к решению проблем организации профессионального обучения в Японии, во многом обусловленные использованием национальных особенностей, скопировать невозможно, и в этом нет необходимости. Восприняв, прежде всего, необходимость такого системного подхода, следует искать свои пути решения проблемы повышения качества рабочей силы, не игнорируя при этом специфику собственной страны.

БИБЛИОГРАФИЯ И ПРИМЕЧАНИЯ

1. Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.
2. Там же.
3. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
4. 21 сэйки сангё сякай-но кихон косо. Токио, 1986. Основная концепция промышленного общества 21 века.
5. Нихон кэйдзай-но кодзо тэнкан. Токио, 1989. Изменение экономической структуры Японии.
6. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
7. Кото гакко гакусю сидо ёрё. Токио, 1978. Пояснения к курсу обучения в средней школе второй ступени.
8. Сангё кёику. 1988 (дополнительный номер).
9. Сангё кёику. 1988 (дополнительный номер).
10. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
11. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер). Такое мнение высказывает, в частности, автор статьи, помещенной в этом журнале, профессор Иокогамского государственного университета Хисао Судзуки.
12. Там же.
13. Коко кёику. 1986, апрель (дополнительный номер).
14. Кяриа гайдансу. 1989, № 238.
15. Нихон сангё кёику гаккай кэнкю киё. 1986, №16.
16. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
17. Момбу дзихо. 1989, № 1352.
18. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
19. World Labour Report. Part 2, Geneva ILO, 1985.
20. Toshio Ishikawa. Vocational Training. Japanese Industrial Relations Series. Tokyo, 1987, p. 9.
21. Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989
22. Там же.
23. Там же.
24. Там же.

25. Сэнсю гакко-но гэндзё то мондайтэн. Токио, Окурасё, 1987. Современное состояние и проблемы специализированного обучения.
26. Там же.
27. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
28. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn to Work. Routledge-London-New-York, 1989.
29. Сэнсю гакко-ни кансуру дзиттай тёса гайё. Момбусё, 1990, февраль. Результаты обследования специализированных школ.
30. Там же.
31. Statistical Abstract of Education, Science and Culture. Tokyo, 1989.
32. Сэнсю гакко (сэммон гакко) соцу гёсэй-но родо итиба, сикаку, сэммон сёкугё родо итиба-но дзитай. Токио тюрицу родо кэнкюдзё, 1989. Рынок труда для выпускников специализированных (профессиональных) школ.
33. Там же.
34. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
35. Там же.
36. Сэнсю гакко-ни кансуру дзиттай... цит. выше.
37. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
38. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn ... цит. выше.
39. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер), с. 24.
40. Там же.
41. Toshio Ishikawa. Vocational Training ... цит. выше.
42. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
43. Toshio Ishikawa. Vocational Training ... цит. выше.
44. Сёкугё кунрэн-ни кансуру гёсэй кансацу кэкка. Токио, 1990. Информационная записка по результатам административного надзора за положением и области профессиональной подготовки.
45. Там же.
46. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
47. World Labour Report. Part 2, Geneva ILO, 1986.
48. Сэнсю гакко-но гэндзё... цит. выше.
49. Там же.
50. Сэнсю гакко-но гэндзё... цит. выше.
51. Там же.
52. Сэнсю гакко-ни кансуру дзиттай... цит. выше.
53. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. с. 61-65.
54. Т. Идзуми. Токё сого сёкугё кунрэн ко-но сэйто-но икэн-ни кансуру тёса-но кэкка. Токио, 1977. Обследование учащихся Токийских средне-профессиональных училищ.

55. Сэнсю гакко-но гэндзё... цит. выше.
56. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
57 Statistical Abstract of Education ... цит. выше.
58. Там же.
59. Там же.
60. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
61. Statistical Abstract of Education ... цит. выше.
62. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
63. Statistical Abstract of Education ... цит. выше.
64. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
65. Сэнсю гакко-ни кансуру дзиттай... цит. выше.
66. Кэйданрэн гэппо. 1989,№ 10.
67. Там же.
68. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn ... цит. выше.
69. Там же.
70. Там же.
71. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
72. Там же.
73. Т. Миякава. Сёкугё норёку кайхацу сокусин хо-ни цуйтэ. Токио. 1987, с. 170. комментарии к Закону о стимулировании развития профессиональных способностей.
74. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
75. Там же.
76. К. Номияма. Сого кото сёкугё кунрэн ко надо-ни окэру тондай тэн. Токио . 1987, с. 188.
77. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
78. К. Номияма. Сого кото сёкугё... цит. выше.
79. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
80. Т. Идзуми. Токё сого сёкугё... цит. выше.
81. Т. Миякава. Сёкугё норёку кайхацу... цит. выше.
82. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
83. Там же.
84. К. Номияма. Сого кото сёкугё... цит. выше.
85. Когё кай. Токио, 1936. Труды общества согласия.
86. Т. Идзуми. Токё сого сёкугё... цит. выше.
87. Japanese Yearbook on Business History. 1988, №5. Japan Business History Institute. 1989.
88. Там же.
89. Ёсимуда Исао. Тайсёку кин. Ен хэн. Токио Тисэйдо, 1974. Выходные пособия.
90. Томиясу Нагатэру. Кигё тайсёку нэн-кин сэйдо-но кэнкю. Токио, 1963.

91. Toshio Toyoda. Vocational Training in the Industrialization of Japan. Tokyo, 1987.
92. Japanese Yearbook on Business History. 1988, №5. Japan Business History Institute. 1989.
93. Нихон родо кэнкю дзасси. 1990, №8. (Тематический номер).
94. Крупнейшим авторитетом «рационалистической» школы в Японии является профессор университета Хосэй К. Коикэ. Его перу принадлежат многие работы, посвященные этой проблеме разрабатываемой им на протяжении многих лет. Одной из последних таких работ является Skill Formation Systems in the U. S. and Japan: a Comparative Study в коллективной монографии The Economic Analysis of the Japanese Firm, M. Aoki (ed) North Holland. 1984. К этой школе можно отнести и Х. Симада, который в свое время (Нихон родо кёкай дзасси, 1975, №№ 196, 199) один из первых выявил наличие точно такой же зависимости между заработками работников и их стажем в США, как и в Японии. Профессор университета Рицумэйкан К. Миёси также относит себя к последователям К. Коикэ. В отличие от «рационалистов», публикации которых довольно многочисленны, позиции «традиционалистов», гораздо менее активных в настоящее время, выявляются с большим трудом. В беседе с автором И. Акаока, профессор Киотосского университета, стоящий на позициях «традиционалистской школы», пояснил, что одной из причин этого является слишком сильный авторитет К. Коикэ.
95. Тингин кэй эй. Токио, 1983. Управление заработной платой.
96. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
97. Сэнсю гакко-но гэндзё то мондайтэн. Токио, Окурасё, 1987. Современное состояние и проблемы специализированного обучения.
98. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
99. О таком случае автору рассказывал сотрудник Центра японских исследований Института Востоковедения РАН Брагинский С. В., которому в течение года пришлось работать в качестве стажера в японской страховой компании Тохо сэймэй.
100. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
101. Japanese Yearbook on Business History. 1988, №5. Japan Business History Institute. 1989.
102. Beruf. 1982-1989.
103. Milan Kubr & Joseph Prokopenko & Diagnosing Management Training & Development Needs. Concepts & Techniques. Geneva, ILO. 1989. pp. 1-2

104. OJT суйсин дзирэй сю. Токио, 1985. Сборник материалов по внутрифирменной подготовке.
105. Там же.
106. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
107. The Kyoto University Economic Review. 1963, v. L I I I №I-2.
108. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
109. Родо токэй теса гэппо. 1988, N8, с. 23.
110. Такова практика на предприятиях группы Мицубиси (по материалам советско-японского семинара по проблемам управления в ГКНТ СССР 26-27 января 1983 г.) Однако в компании Тоёта Дзидося рядовым служащим с достаточно большим стажем полагается пройти курсовое обучение дважды. Понятно, не всем им предстоит управленческая деятельность (Takezawa S. Improvements in the Quality of Working Life in Three Japanese Industries. Geneva, 1982).
111. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
112. Management Education. An International Survey. Ed. William Burt. London-Hew-York-Routledge, 1989, pp. 172-209.
113. Там же.
114. Там же.
115. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
116. Matsushita School of Government & Management. K a n a g a w a n. a., p. 9.
117. Л. П. Арская. Научно-техническая интеллигенция Японии. М. 1974.
118. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
119. Как нам кажется, в плену дезориентирующей статистической отчётности японских компании о расходах на профподготовку оказалась Л. П. Арская, которая считает, что «мало до последнего времени отпускалось на это средств (на крупных фирмах 1 доллар в месяц в среднем в расчете на одного нанятого на все виды обучения). См. Л. П. Арская. Научно-техническая интеллигенция Японии. М., 1974, с. 56. К вопросу о расходах японских компаний на профессиональную подготовку мы вернемся, завершая анализ внутрифирменных систем. Здесь же необходимо указать еще на один пример, демонстрирующими степень абсолютизации нашими авторами формализованных средств подготовки кадров в японских фирмах. В своей статье, посвященной подготовке управленческих кадров в фирмах, А. Ю. Лысенко целиком сосредоточивает свое внимание на методах

академической подготовки, считая, что именно они представляют наибольший интерес (см. А. Ю. Лысенко. Система подготовки управленческих кадров в Японии. Япония. Ежегодник, 1991). Между тем, профессор Йоркского университета г. Торонто Ч. Макмиллан пишет: «...еще один парадокс американского влияния...состоит в отсутствии в Японии системы формального управленческого образования» (Ч. Макмиллан. Японская промышленная система. М. Прогресс, 1988. с. 177). И далее еще более определенно: «Японский бизнес с его сильной тягой к гармонии в общем предпочитает так называемых руководителей-самоучек напористым профессионалам» (с. 178). Даже если это счесть за абсолютизацию в раскрытии проблемы, так сказать в противоположном ключе, то это все равно не дает основание игнорировать практическую сторону обучения управленческих кадров, для которых она наиболее характерна во внутрифирменных системах профессиональной подготовки. Этому вопросу мы также посвящаем значительную часть нашего исследования.

120. Кото гакко гакусю сидо ёрё. Токио, 1978. Изменение экономической структуры Японии.
121. OJT суйсин дзирэй сю ... цит. выше.
122. Там же.
123. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
124. Там же.
125. Родо токэй теса гэппо. 1988, N8, с. 23.
126. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
127. Там же.
128. Родо токэй теса гэппо. 1988, N8, с. 23.
129. World Labour Report. Part 2, Geneva ILO, 1986.
130. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
131. Материалы советско-японского семинара по проблемам управления в ГКНТ СССР 26-27 января 1983 г., а также Takezawa S. Improvements in the Quality of Working Life in Three Japanese Industries. Geneva, 1982).
132. Toshio Ishikawa. Vocational Training... цит. выше.
133. Takezawa S. Improvements in the Quality of Working Life in Three Japanese Industries. Geneva, 1982
134. Там же.
135. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
136. Материалы советско-японского семинара... цит. выше.

137. The Kyoto University Economic Review. 1963, v. L I I I №I-2.
138. Материалы советско-японского семинара... цит. выше.
139. Japan Labor Bulletin. V. 25, № 11, November 1986.
140. Материалы советско-японского семинара... цит. выше.
141. Мэкатороникусу дзидай-но дзиндзай кайхацу. Токио, 1987. С. 37-43. Развитие рабочей силы в эпоху мекатроники.
142. Там же.
143. Родо токэй нэнкан. Токио, 1980-1990.
144. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
145. Кигё то дзиндзай. 1986, январь.
146. OJT суйсин дзирэй сю... цит. выше.
147. Ronald P. Dore & Mari Sako. How the Japanese Learn... цит. выше.
148. Кигё то дзиндзай. 1986, январь.
149. Сёся, 1987, №13.
150. Кёгинай кёику-ни кансуру тёса кэнкю хококу. Сёва 59 нэндо тёса хококусё. Обследование внутрифирменных систем подготовки кадров в 1984 г. Токио, 1986, с. 135.
151. Сёся, 1987, №13.
152. OJT суйсин дзирэй сю... цит. выше.

ССЫЛКИ

[1] В настоящее время это Токийский технологический институт (То кё когё дайгаку), где кроме технического, имеется факультет естественных наук. По числу обучающихся — более 5 тыс. — является одним из самых крупных технических ВУЗов Японии. П. И. Пыжиков. Высшая школа . М., 1984, с. 79,(2).

[2] По первому месту дальнейшей деятельности, включая неработающих и не проходящих обучение, либо обучающихся в каких- либо других учебных заведениях.

[3] Размер страховых взносов с предприятий, подпадающих под действие Закона, составляет 14,5% от фонда заработной платы (в ряде отраслей 16,5%–17,5%), из них 5,5% падает на долю работника, а остальные 9% — на предпринимателя. Из всей суммы страхового взноса (т. е. из 14,5% фонда заработной платы только 11% расходуется на выплату пособий по безработице, а оставшиеся 3,5% составляют т. н. резервный фонд [74].

[4] Высказывается даже мнение, что набирающие силу в настоящее время т. н. «предприятия временной, работы», или компании, занимающиеся лизингом временной рабочей силы, являются прямыми преемниками института ояката, который после запрета на них продолжал существовать в Японии нелегально [88].

[5] Любопытно, что отголоски такой практики можно было встретить в Японии совсем в недалеком прошлом. Так, о фактах довольно жесткого содержания в общежитиях работниц, занятых на радиоэлектронных заводах в период высоких темпов, сообщил в беседах с автором известный японовед Лаврентьев В. В. Подобные сообщения представляют собой исключительный интерес тем, что удерживают исследователей от столь нередкой в наши дни идеализации японского опыта управления кадрами.

[6] Нам уже приходилось касаться вопроса о том, что длительное время среди японских ученых не было согласия по поводу генезиса пожизненного найма, не было ясно, в частности, следует ли считать «систему пожизненного найма. » результатом эволюционного развития традиционных патерналистских отношений, характерных для общества эпохи Токугава, или необходимо рассматривать ее как специально сконструированную применительно к потребностям послевоенного периода модель управления (см., в частности, «Смена модели экономического роста». М., 1990, с. 101–104). В настоящее время эта дискуссия перешла в несколько иную плоскость. Перестала обсуждаться как решенная в пользу «традиционалистов» проблема о генезисе системы. Однако с новой остротой споры ведутся между «культурологами» (они же «традиционалисты»), доказывающими уникальность «япон-

ского стиля управления» и так называемыми «рационалистами», которые соглашаясь с наличием определенной национальной специфики в применяемой в японских корпорациях системе управления, полагают тем не менее, что ее суть вполне адекватна тому, что наблюдается в этой области в любой другой стране и соответствует общим объективным условиям существования этой системы и задачам, стоящим перед ней в настоящее время [94].

[7] В этом отношении примечателен один случай, подробно описанный в японской литературе как пример, характеризующий трудности решения в стране проблем взаимоотношения работников и работодателей в связи с юридической неоформленностью многих областей этих взаимоотношений. Речь в данном случае шла именно о принудительном, совершенном вопреки желанию работника, переводе на другое предприятие, которое находилось вне досягаемости места его проживания, что приводило к нарушению всего уклада его жизни. Процедура рассмотрения конфликта в судах все более и более высоких инстанций оказалась очень длительной ввиду того, что стороны, апеллируя к равноценно признаваемым законом доводам (компании — к ответственности работника перед ней, а работника — к правам человека), попеременно одерживали верх. Когда, наконец, решительная юридическая победа оказалась на стороне работника, и компания встала перед необходимостью выполнять решения суда, она оставила работника в покое, разрешив ему посещать прежнее место работы. Работник мог приходить на предприятие, его никто не гнал оттуда, ему платили заработную плату, но работы не давали. Закон оказался бессилен защитить его от морального остракизма, и фактическую победу одержала фирма. Подобного рода случаи в Японии единичны, но не потому, что компании редко диктуют свою волю персоналу, и лишь потому, что работники редко осмеливаются воспользоваться своим правом законного выбора, между необходимостью исполнять эту волю и осуществлять свой собственный, самостоятельный и не зависящий от компании образ поведения. Издержки системы пожизненного найма, для работников, безусловно, демонстрирующие «секреты» таких взаимоотношений, налицо. Однако не следует забывать и о тех издержках, которые несет в связи с этой системой и фирма. А это не только гарантии найма, которую она обеспечивает как в отношении высокоэффективной рабочей силы, так и в отношении тех, кто не проявляет особенных способностей и рвения к труду. Это в ряде случаев высокий уровень расходов на подготовку, оплату и социальное содержание работников и членов их семей, которая окупается далеко не всегда [139].

Научное издание

Матрусова Татьяна Николаевна

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ЯПОНИИ

Утверждено к печати
Институтом востоковедения РАН

Редактор *М. С. Грикурова*
Корректор *М. Я. Колесник*

ЛР №040753 от 10 апреля 1996 г.

Сдано в набор 04.02.99. Подписано к печати 02.09.99.
Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл.печ.л. 10,5. Уч.-изд.л. 11,5. Тираж 250 экз.

Научно-издательский отдел
Зав. отделом *Ю. В. Чудодеев*

Институт востоковедения РАН
103031, Москва, ГСП, ул. Рождественка, 12

Макет и компьютерная верстка
ЗАО Фундамента Пресс
fp@glasnet.ru

Отпечатано в ППП типография «Наука»
Академиздатцентра «Наука РАН»
121099, Москва, Шубинский пер., 6