

Әдебиеттер:

1. Международное право: Учебник для ВУЗов, под. Ред. В.И.Кузнецова. – М.: Юристъ, 2001. 227 бет.
2. Баянова З. Права детей в РК в контексте Конвенции «О правах ребенка» Мир закона 2000.№ 6
3. Базарбаев Б.Б. Басин Ю.Г.и др. Семейное право.Алмата. Изд-во Мектеп. 1984
4. Конвенция о правах ребенка 1989 Межд. Акты о правах человека сборник документов. Изд. Группа Норма-Инфра, 2000-784 бет
5. «Қазақстан Республикасындағы балалардың құқықтары» туралы 2002 жылы 8 ақпанда қабылданған заңы
6. Қазақстан Республикасы Конституциясы

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

АДИЛЬЧАЕВ Р.Т.

Критическое положение сложились в настоящее время в ряде отраслей с уровнем квалификации руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций. Им недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. В то же время система повышения квалификации в ряде отраслей перестала действовать. При этом и кадровые службы управления персоналом, отсутствуют специалисты-организаторы внутрифирменного обучения, имеющие специальную подготовку.

Именно в системе внутрифирменного обучения может реально осуществляться сближение и разумное объединение интересов работодателей и работников, направленное на повышение конкурентоспособности, как самих работников, так и производимых ими товаров и услуг.

В разных странах мира применяются и идут поиски совершенствования систем внутрифирменного обучения кадров, наиболее подходящих для той или

иной страны, исходя из ее исторических и культурных особенностей, состояния социально-экономического развития.

Рассмотрим в качестве примера внутрифирменное обучение в Японии. Как отмечает профессор Тэрутаки Идзуми в исследовании «Особенности японской системы подготовки и использования кадров и государственная политика в этой области», внутрифирменное обучение занимает центральное место в японской экономике, в японской системе подготовки кадров.

Внутрифирменное обучение в Японии включает в себя: обучение во время работы (ОВР), проводимое на рабочем месте, при котором более опытные работники показывают, как надо работать; обучение вне работы (ОвнеР), проводимое на фирме и вне ее; и самообразование. На предприятиях современной Японии основными считаются ОВР и самообразование, но при этом организуются краткосрочные курсы обучения вне работы для разных категорий работников, дифференцированные по должностям и квалификации, по темам, обучение по которым необходимо для профессионального роста. Заметим, что в нашей стране внутрифирменное профессиональное обучение работников по отдельным параметрам своей структуры достаточно близко к японской модели, однако вследствие разной мотивации условия его реализации различны.

Обучение специалистов осуществляется непрерывно. Многие технические специалисты, работающие в области производственных технологий, проходят обучение на фирме за счет перемещения с одного места работы на другое, главным образом, в пределах одной области работы, проходя в прагматическом смысле опережающее профессиональное обучение по мере внедрения новых производственных технологий.

В другой развитой стране – Германии – также преобладает действие внутрифирменного рынка рабочей силы. Он удовлетворяется за счет четко организованной системы повышения квалификации работающего персонала.

Тем не менее нельзя не отметить, что в Германии продолжает иметь место устойчивое понимание значимости профессионального обучения кадров. Это очень давняя традиция, признанная и в других странах. Она показывает, как воля человека к обучению и уровень его обучения, если такая возможность у него есть,

в мире узкой специализации определяют и его общественное положение, признание и уважение окружающих его людей, но прежде всего – приходящее к нему понимание самого себя. Общество, в котором он живет, должно, разумеется, признавать его. Вот почему профессиональное (в том числе и внутрифирменное) обучение кадров в Германии высоко ценится как со стороны населения, так и со стороны государства. При этом предприятия составляют основу и обучения, и последующей профессиональной деятельности. Структура общества представляет схему, содержанием которой является единство: система образования + профессиональное обучение, получаемое на предприятии + система занятости.

Мы рассмотрели особенности внутрифирменного профессионального обучения кадров в Японии и Германии, одних из наиболее экономических развитых стран мира. Такие системы в различных модификациях существуют во многих зарубежных странах (например, в США, Италии и др.). Внутрифирменное профессиональное обучение кадров с учетом его опережающего характера определяется в этих странах как одно из ведущих направлений в работе с молодежью и взрослым населением, помогающее успешно решать социальную проблему занятости людей.

Изучение теории и практики функционирования внутрифирменной системы профессионального обучения населения зарубежных стран позволяет сделать вывод о том, что эта система является, как правило, составной частью внутреннего рынка труда (скрытого рынка труда внутри предприятия).

РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

РЕСПУБЛИКИ КАРАКАЛПАКСТАН

АДИЛЬЧАЕВ Р.Т., АДИЛЬЧАЕВ К. Р.

Аграрные реформы проводимые в Узбекистане за годы независимости положила основу формирования многоукладной экономики сельского хозяйства и кардинального изменения, особенно после принятия Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №607 от 24.12.2004 года, на основе чего в период до 2007 года намечены преобразовать в фермерские хозяйства 1110