

Информационные технологии признаны во всем мире ключевыми технологиями XXI века, которые на ближайшие десятилетия будут являться залогом успеха в области образования и на производстве, а также обеспечат экономический рост государства и станут основным двигателем научно-технического прогресса.

К.Е. Упова, Е.И. Чучкалова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

г. Екатеринбург, Россия

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Для отечественной практики может представлять интерес концепция подхода к подготовке и переподготовке кадров как к объективной потребности инновационного развития в промышленно развитых странах. В основе этой концепции – становление и развитие работника как творческой личности, которое подкрепляется долгосрочными вложениями капитала в кадры с расчетом на их непрерывный профессиональный рост.

В зарубежных фирмах обучению персонала придается огромное значение. Оно является составным элементом общей системы работы с кадрами, предусматривающей как их подготовку и повышение квалификации, так и отбор, стимулирование, аттестацию, продвижение [1, с. 200-201].

По швейцарской системе ученики после 10 лет школьной подготовки получают работу на производстве в той сфере, которую они выбрали. Им предлагается до 300 профессий – от кузнеца до банковского клерка. Три-четыре дня в неделю они проводят на производстве под руководством квалифицированного мастера. В остальное время занимаются в бесплатных центрах профессиональной подготовки, изучая технологию, языки, математику. Такое обучение принято называть двойной системой. Выгоды для предприятия очевидны: они полу-

чают достаточное число учеников, экономят на оплате, могут отобрать лучших для последующей постоянной работы.

В США в системе повышения квалификации на производстве существуют жесткие экономические критерии, осуществляется тщательный контроль и всегда оценивается эффективность каждой программы. Повышение квалификации имеет две формы – тренинги и развитие работников (то есть его подготовка к следующей профессии или должности). Мотивацией непрерывного обучения в американских компаниях является связь между результатами производственной деятельности каждого работника и предоставлением ему возможности для обучения: ценность сотрудника фирмы определяет количество средств, выделяемых для повышения его квалификации.

Стоит подчеркнуть, что в развитии внутрифирменного обучения за рубежом имеется тесная зависимость между уровнем образования, профессиональным статусом и уровнем жизни (оплатой) работника [1, с. 58].

Кроме того, может быть полезным опыт развитых стран с точки зрения создания новой финансовой модели непрерывного профессионального образования. Общим моментом является децентрализация использования средств федерального бюджета на образование, их перераспределение по уровням управления. Вклад работодателя превосходит долю государства (в Германии – 44%, в Нидерландах – 40%), при этом в процесс финансирования вовлекаются и сами обучаемые (23% общих затрат). Более того, ряд российских экономистов поддерживают идею введения в РФ (как во Франции) налога на квалификацию, согласно которому фирма должна затратить определенный процент (от 0,5 до 4%) ФОТ на профессиональное обучение, переподготовку работников. В случае отказа выполнять данное обязательство работодатель выплачивает соответствующую сумму налога Фонду содействия профессиональной подготовке, который курируется правительством названных стран [2, с. 302].

В завершении хотелось бы отметить, что проведенное исследование нельзя считать законченным решением проблемы обучения персонала, следовательно-

но, вопросы профессионального развития, подготовки и переподготовки кадров нуждаются в дальнейшем изучении специалистами разного профиля.

Список литературы

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2011. 295 с.
2. Чижов Н.А. Кадровые технологии / Н.А. Чижов. М.: Экзамен, 2010. 351с.

Е.Р. Хайрутдинова

Уральский федеральный университет

г. Екатеринбург, Россия

ВИРТУАЛЬНЫЙ КОНЦЕРТНЫЙ ЗАЛ КАК ЯВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЙ ПОЛИТИКИ

XXI век – век информационных технологий, век формирования информационного общества, в котором производство, приобретение, распространение и практическое применение информации и знаний превращаются в главную движущую силу социально-экономического развития. Больше внимания уделяется информатизации сферы культуры, развитию новых услуг учреждений культуры на основе информационных технологий, оцифровке культурного и научного наследия и предоставлению открытого доступа к нему, созданию электронных библиотек, виртуальных музеев, виртуальных концертных залов.

Актуальность темы нашего исследования определяется тем, что при ежегодном росте количества концертов, спектаклей, других выездных мероприятий, проводимых театрами и концертными организациями в муниципальных образовательных организациях, география концертно-театральной деятельности расширяется мало: основная доля выступлений приходится на города и только шесть процентов – на сельскую местность.

В целях преодоления культурного разрыва между центром и периферией Свердловская государственная академическая филармония инициировала внед-