



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

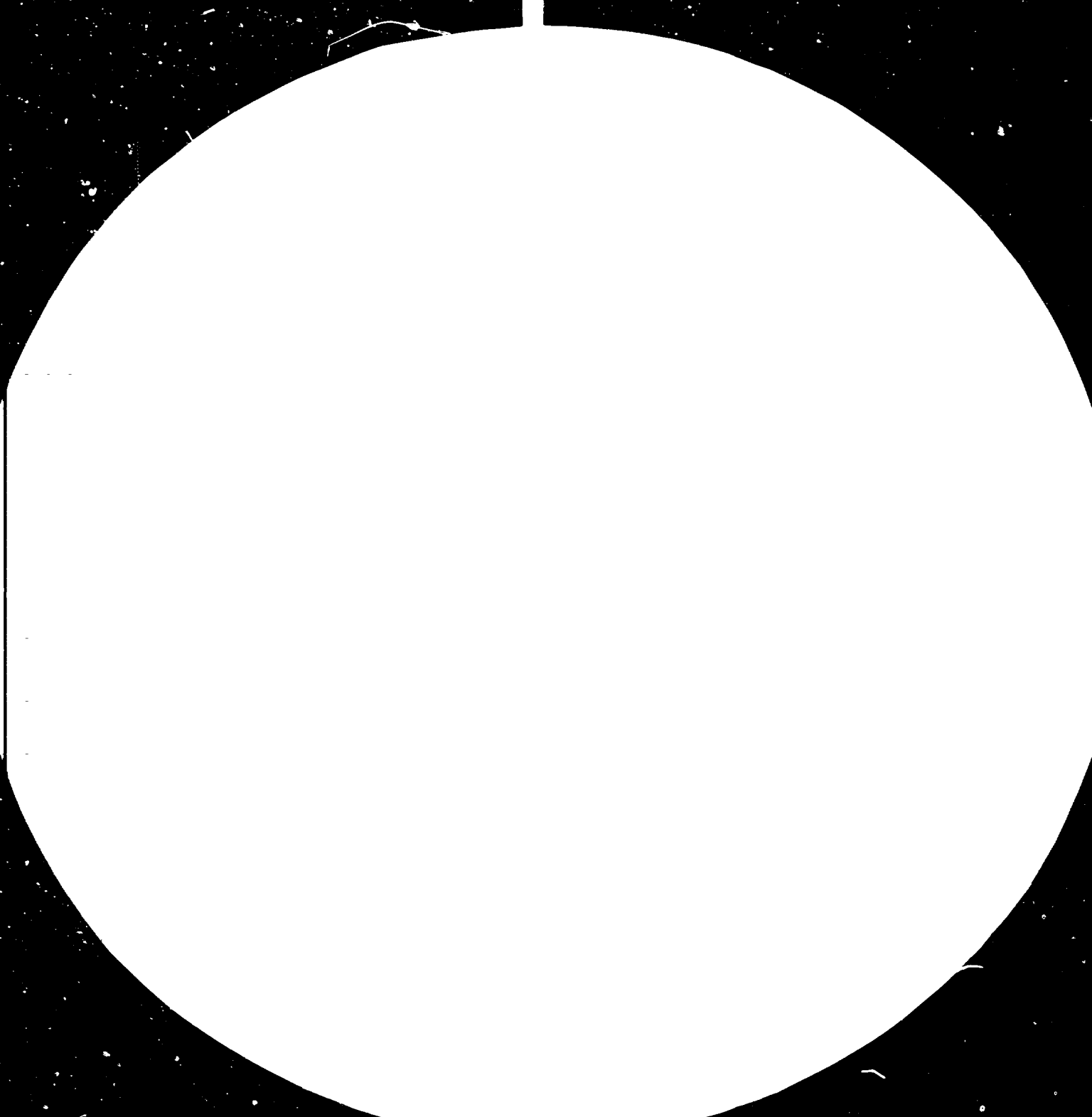
FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org





25



20

2.

18



1.25



1.4



1.6

.....

.....

.....

.....

.....



11793-R



Distr.
LIMITED

ID/WG.381/1
3 September 1982

Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Первое Консультативное совещание
по вопросам подготовки
промышленных кадров

Штутгарт, Федеративная Республика Германии
22-26 ноября 1982 года

Issues paper

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ДОКУМЕНТ *

подготовлен
Секретариатом ЮНИДО
в сотрудничестве
с Секретариатами МОТ и ЮНЕСКО

* Этот документ был размножен без официального редактирования.

V.82-30652

ТЕХНОЛОГИИ

Деятельность Секретариата по подготовке
Первого консультативного совещания

В 1978 году Совет постановил, что "ЮНИДО в сотрудничестве с ЮНЕСКО и МОТ должна учредить межсекретариатскую рабочую группу в целях рассмотрения путей максимального использования имеющихся в развитых и развивающихся странах базы для подготовки промышленных кадров и изучения перспектив их расширения с учетом нужд развивающихся стран. Исполнительный директор ЮНИДО должен доложить Совету на его тринадцатой сессии о результатах работы группы с целью рекомендовать Совету в случае необходимости созвать консультативное совещание по подготовке промышленных кадров" (A/33/16, пункт 169 (а)).

В декабре 1978 года была создана рабочая группа ЮНИДО/МОТ/ЮНЕСКО; она предложила в ходе подготовки к Первому консультативному совещанию рассмотреть возможность:

- а) Более широкого использования имеющихся в развитых странах средств подготовки кадров для нужд развивающихся стран;
- б) Более широкого использования имеющихся в развивающихся странах средств подготовки кадров и их расширения с тем, чтобы способствовать, в частности, дальнейшему развитию сотрудничества между развивающимися странами;
- с) Усовершенствования договорных соглашений по приобретению промышленных навыков.

В 1979 году Совет уполномочил ЮНИДО созвать в 1981 году Первое консультативное совещание по вопросам подготовки промышленных кадров. Ввиду недостатка финансовых средств это Консультативное совещание пришлось перенести на 1982 год.

В 1979 году ЮНИДО в консультации с МОТ и ЮНЕСКО подготовила доклад, озаглавленный "Приобретение и совершенствование развивающимися странами опыта в области промышленности" (ID/CONF.4/8). Этот доклад был рассмотрен государствами-членами на Третьей Генеральной конференции ЮНИДО (ID/CONF.4/22, пункты 202-210), на которой все страны в целом поддержали его.

В мае 1981 года Совещание группы экспертов рассмотрело подготовленный ЮНИДО документ о "Вопросах для возможного рассмотрения на Первом консультативном совещании по вопросам подготовки промышленных кадров" (ID.WG.341/1), в котором тщательно изучены и выявлены вопросы, представленные Третьей Генеральной конференцией ЮНИДО с учетом замечаний, высказанных на этой конференции, и выводов, сделанных в ходе подготовительной работы, проведенной ЮНИДО в 1980 году.

С 25 по 27 января 1982 года в Инсбруке, Австрия, было проведено Глобальное подготовительное совещание; на нем был рассмотрен документ (ID/WG.38/1), подготовленный Секретариатом ЮГИД в сотрудничестве с Секретариатами МОТ и ЮНЕСКО. На совещании была достигнута договоренность о том, что Первое консультативное совещание рассмотрит следующие три вопроса:

- а) Имеющаяся в развитых странах база для подготовки кадров, ее потенциальное использование и внесение в нее коррективов с учетом нужд развивающихся стран;
- б) Потенциальное использование имеющейся в развивающихся странах базы для подготовки кадров другими развивающимися странами;
- с) Потенциальная роль международных организаций и национальных учреждений, преследующих международные цели в области подготовки кадров.

После совещания группы 77 на уровне, министров, которое состоялось в Каракасе, Венесуэла, в мае 1981 года, в июне 1982 года в Бухаресте, Румыния, состоялось совещание на высоком уровне официальных лиц, ответственных за подготовку промышленных кадров в развивающихся странах.

В августе 1982 года в Маниле состоялось совещание Межправительственного комитета группы 77 по последующим мероприятиям и координации в области экономического сотрудничества среди развивающихся стран с целью рассмотрения, в частности, доклада о совещании в Бухаресте.

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Страница</u>
ПРЕДИСЛОВИЕ		1
ВВЕДЕНИЕ	1 - 6	4
ТЕМА 1: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, А ТАКЖЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТАКОЙ ПОДГОТОВКИ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ	7 - 66	6
А. ВАЖНЕЙШАЯ ЗАДАЧА: ПОДГОТОВКА ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ ДЛЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН	7 - 15	6
В. ОЦЕНКА И КООРДИНАЦИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ	16 - 39	8
а) Первый аспект	17 - 18	8
б) Второй аспект	18 - 23	8
с) Третий аспект	24 - 39	9
С. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕРЫ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ	40 - 65	13
а) Укрепление национальных системы подготовки кадров	42 - 48	13
б) Создание взаимосвязанных механизмов в развитых и развивающихся странах	49 - 59	15
с) Роль международных организаций в отношении Темы 1	60 - 65	18
D. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ	66	20
ТЕМА 2: ДОГОВОРЕННОСТИ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ В ЦЕЛЯХ ПРИОБРЕТЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РАЗВИВАЮЩИМИСЯ СТРАНАМИ	67 - 71	22
А. ЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ ДОЛГОСРОЧНЫХ ДОГОВОРЕННОСТЕЙ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ	69 - 71	23
В. ВОЗМОЖНОЕ УЛУЧШЕНИЕ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ	72 - 73	24
С. ФИНАНСИРОВАНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	74 - 77	25
D. СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ РАЗВИВАЮЩИМИСЯ СТРАНАМИ	78 - 84	26
E. РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОТНОШЕНИИ ВОПРОСА 2	85 - 86	29
F. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ	87	30
Библиографические примечания		31

ВВЕДЕНИЕ

1. Первое консультативное совещание в соответствии с мандатом, предоставленным ему Советом, должно рассмотреть пути максимального использования имеющейся в развитых и развивающихся странах базы для подготовки промышленных кадров и изучить перспективы их расширения с учетом нужд развивающихся стран. Для достижения целей, определенных в Лиме, на протяжении предстоящих 20 лет необходимо подготовить огромное количество людей в развивающихся странах, причем в течение этого периода темпы технологических изменений будут ускоряться. Необходимо будет рассмотреть количественные и качественные аспекты данной проблемы.
2. Подготовительная деятельность показала, что подготовка кадров, осуществляемая на коммерческой основе, особенно в области экспорта предприятий и оборудования, возросла в такой степени, что такая подготовка кадров по степени важности вполне может превзойти подготовку, обеспечиваемую через традиционные каналы. Фактически образовался неофициальный мировой рынок подготовки кадров. Однако информация о предложении и спросе на мировом уровне в настоящее время неоднородна и несистематизирована; для того, чтобы увязать предложение и спрос, эту информацию необходимо организовать лучшим образом.
3. Исследования показывают, что в настоящее время компонент подготовки кадров проектов в области промышленности, как правило, рассматривается на специальной основе; кроме того, подготовка кадров обычно не продумывается и не планируется с момента возникновения первоначального замысла проекта в области промышленности. Кроме того, коммерческие соглашения и соответствующие договорные связи в отношении приобретения технического "ноу-хау" и опыта зачастую оказываются недостаточными для удовлетворения потребностей конкретного промышленного проекта. Исследования подтверждают также, что технология и подготовка кадров должны быть объектом долгосрочного программирования. Для обеспечения создания и укрепления национальной технологической и учебной базы и в качестве составной части поступательного продвижения к более высокому уровню технологической сложности, соглашения с сотрудничестве должны входить в рамки стратегии долгосрочного характера.
4. Подготовительная деятельность показала также, что следует поставить некоторые коренные вопросы в отношении подхода и целей подготовки промышленных кадров. Во-первых, развивающимся странам необходимо установить прочные связи между системами образования, системами подготовки кадров и возможностями в сфере занятости с учетом потребностей промышленности; во-вторых, подготовка кадров должна быть приспособлена к процессу развития технологии, применяемой предприятиями в конкретных отраслях промышленности. Таким образом, специальная подготовка в области управления производством должна быть увязана с конкретными

потребностями различных отраслей промышленности; инженеры и техники должны подготавливаться с учетом обеспечения их эффективности в промышленности и того факта, что выполняемые ими функции носят все более разносторонний характер; при подготовке руководящих кадров необходимо учитывать социально-культурные условия, существующие в развивающихся странах; следует увеличивать количество преподавателей и инструкторов, проходящих подготовку, и в учебных заведениях и на предприятиях необходимо поддерживать признаваемый за ними статус.

Вопросы для обсуждения

5. Первое Консультативное совещание по вопросам подготовки промышленных кадров рассмотрит следующий вопрос: в какой степени международное промышленное сотрудничество в области подготовки промышленных кадров может содействовать национальным усилиям в создании и развитии технологической базы и базы для подготовки кадров, а также в овладении процессом индустриализации.

6. С учетом характера данной проблемы предлагается, чтобы дискуссия была сосредоточена на двух крупных вопросах:

Вопрос 1: Проблемы оценки и соответствия между спросом и предложением в области подготовки кадров для промышленности в развивающихся странах

Существует мнение, что развивающиеся страны могли бы усовершенствовать свою организационную структуру для определения потребностей и конкретного спроса на сотрудничество в области подготовки промышленных кадров; развитым странам следует усовершенствовать свою систему организации и координации предложения в области подготовки кадров для развивающихся стран. Создание таких координационных механизмов в развитых и развивающихся странах и установление тесных связей между ними, будет способствовать приведению в соответствие предложения и спроса.

Вопрос 2: Соглашения о сотрудничестве в области подготовки кадров в связи с приобретением развивающимися странами технологии в промышленности

Изучение характера и сферы действия соглашений о сотрудничестве и оговорок, включенных в договорные отношения, иногда не соответствуют целям индустриализации и подготовки кадров развивающихся стран. Поэтому этот вопрос связан с:

- a) Желательностью и содержанием долгосрочных соглашений;
- b) Возможностью усовершенствования договорных отношений;
- c) Финансированием сотрудничества в области подготовки кадров для промышленности;
- d) Сотрудничеством между развивающимися странами;
- e) Ролью международных организаций.

**ТЕМА 1: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ
ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, А ТАКЖЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТАКОЙ
ПОДГОТОВКИ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ**

**A. ВАЖНЕЙШАЯ ЗАДАЧА: ПОДГОТОВКА ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ ДЛЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ
РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН**

7. Проблема занятости в последующие десятилетия станет основной проблемой. На основе демографических прогнозов 1/ можно произвести оценку численности рабочей силы 2/, которой общество будет располагать в будущем. Так, к 2000 году численность рабочей силы во всем мире увеличится на 42% по сравнению с уровнем 1980 года; ожидается, однако, что в развивающихся странах это увеличение за тот же период времени составит 53%, что, в свою очередь, составит 88% от увеличения во всем мире. 3/

8. В связи с этим необходимо будет создать очень большое число рабочих мест в сельском хозяйстве, промышленности и обслуживающем секторе, иначе проблема безработицы, особенно в странах третьего мира, приведет к возникновению в обществе неразрешимых проблем.

9. В 1970 году во всем мире в промышленности 4/ было занято 23% рабочей силы, причем в развитых странах эта цифра составила 38%, а в развивающихся - 13%. Ясно, что по мере индустриализации развивающихся стран этот процент в них должен увеличиваться, хотя индустриализация может только отчасти разрешить проблему занятости. 5/ Доля развивающихся стран в мировом промышленном производстве увеличилась с 8,1% в 1960 году до 8,4% в 1970 году, 9,8% в 1975 году, 9,9% в 1979 году и приблизительно 10% в 1982 году. 6/

10. Показатели роста производительности труда в развивающихся странах отстают от таких показателей в развитых странах, 7/ и этот разрыв между развивающимися и развитыми странами увеличивается. 8/ По сравнению со средними данными для развивающихся стран производительность в странах с плановой экономикой в 1960 году была выше в 1,85 раза, а в 1979 году - в 3,41 раза, в то время как соответствующие цифры для развитых стран с рыночной экономикой составили 3,52 и 4,88 соответственно.

11. Уже осуществленная индустриализация развивающихся стран может быть охарактеризована двумя чертами:

- a) Рост скорее "экстенсивный", чем "интенсивный", что нашло свое отражение в низкой производительности труда, о которой уже упоминалось; капиталовложения были направлены прежде всего на расширение, а не на рационализацию производства, в то время как определенная часть вновь созданных производственных мощностей оставалась загруженной не полностью;
- b) Ограниченный вклад, несмотря на "экстенсивный" характер промышленного строительства, в дело ликвидации безработицы и неполной занятости рабочей силы, а также производительного использования увеличивающейся рабочей силы. 9/

12. Понятно, что в рамках этой общей картины в развитии отдельных развивающихся стран существуют значительные различия.

13. Что касается будущего, то, если вышеуказанные тенденции сохранятся, маловероятно, чтобы доля развивающихся стран в мировом промышленном производстве к 2000 году превысила 16% ^{10/} - перспектива, которая рассматривается международным сообществом как неприемлемая, поскольку в этом случае промышленность в развивающихся странах не сможет взять на себя ту роль, которая отводится ей в разрешении все усугубляющихся социальных проблем.

14. Пытаясь определить такие направления политики в области индустриализации, которые могли бы изменить тенденцию последних лет, в течение которых экономический спад распространился на многие развивающиеся страны, ЮНИДО разработала ряд альтернативных сценариев: 11/

- а) Один из сценариев промышленного роста для развивающихся стран до 1990 года предполагает ежегодное увеличение занятости в 2,6%, производительности труда - в 3,8%, и выхода продукции - в 6,4%. В соответствии с рассмотренными взаимодействующими гипотезами, - которые не относятся ни к кризисному сценарию, ни к нормативному сценарию, связанному с Лимской целью, - рабочая сила в обрабатывающих отраслях промышленности, по-видимому, увеличится на 50% по сравнению с уровнем 1975 года.
- б) Другой сценарий на 2000 год, на этот раз рассматривающий промышленность как единое целое и связанный с Лимской целью, предусматривает рост в 3,8% (в год) для занятости рабочей силы, 3,5% - производительности труда и 7,5% - промышленного производства. В соответствии с этим нормативным сценарием увеличение численности рабочей силы в промышленности составит примерно 150 миллионов человек (за исключением Китая).

15. Из-за неточностей в основных статистических данных ^{12/} самое целесообразное - это ограничить анализ тем порядком величины численности рабочей силы, которая необходима для индустриализации развивающихся стран, и тем - весьма значительным - объемом усилий в области подготовки кадров, которые необходимо предпринять, начиная с настоящего времени и до конца столетия.

В. ОЦЕНКА И КООРДИНАЦИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ

16. Определение потребностей в подготовке кадров для промышленности в развивающихся странах - сложный и многогранный процесс, некоторые из основных аспектов которого представлены ниже.

а) Первый аспект

17. Первый аспект, который нужно учитывать при подготовке кадров для промышленности, - это тот факт, что подготовка обязательно носит предваряющий характер. Потребности в подготовке кадров определяются, с одной стороны, существующим уровнем образования и способностью рабочих к усвоению знаний, и, с другой стороны, характером промышленных проектов 13/ и поставленными целями. 14/ Такими целями могут быть:

- Оперативная передача технологии, предполагающая минимум подготовки местных кадров и широкое использование иностранного персонала;
- Передача, направленная на конечную функциональную автономию промышленных предприятий и предполагающая систематическую подготовку местных кадров;
- Передача нововведений, предполагающая наличие служб исследований и разработок.

18. Поскольку невозможно точно определить будущие тенденции индустриализации и пути развития технологии, наилучшим решением может быть более широкая подготовка кадров, дающая возможность произвести их перестановку, даже если это приведет к временной "переквалификации" кадров по отношению к текущим задачам.

б) Второй аспект

19. Второй аспект подготовки кадров для промышленности - это меняющийся характер работы, который является результатом изменений в структуре промышленности. Профессии развиваются, некоторые из них - исчезают, другие - появляются. 15/ В различных промышленных секторах прослеживаются структурные различия, касающиеся распределения категорий необходимого персонала и соответствующих уровней их квалификации. Интенсивность "человеческого капитала" в значительной степени меняется от одного промышленного сектора к другому. 16/ В ряде стран подготовка персонала для промышленности организована на секторальной основе. 17/

20. Технические системы производства (которые в какой-то степени, возможно, соответствуют системам, в соответствии с которыми организована работа) 18/ также, по-видимому, оказывают влияние на степень автономности в работе 19/ и на относительное значение и роль рабочих групп в производстве. 20/ До настоящего времени этим весьма важным вопросам уделялось слишком мало внимания, 21/ хотя их значение в определении подхода к подготовке кадров очень велико.

21. Кроме того, присходящая в настоящее время научная и техническая революция вносит в характер работы такие изменения, которые осознаются не всегда и не сразу, и значение которых продолжает оставаться предметом разногласий.

22. Так, например, автоматика и применение электроники в промышленных секторах 22/ вызывают очень серьезные сложные проблемы, приводя к излишку рабочей силы и сложным процессам декавалификации и переквалификации. 23/ К радикальным изменениям в обстановке привело появление микропроцессоров, дающих возможность автоматизировать многие процессы в различных производственных условиях, да еще в то время, когда экономическая депрессия, по-видимому, приняла долгосрочный характер. Это привело к тому, что рабочие организации в развитых странах с рыночной экономикой выражают озабоченность по поводу перспектив в отношении занятости. 24/ Было бы неверно предположить, что эта проблема не затронет развивающиеся страны. 25/ Наступление механизации, усложняя технологию машинного оборудования, изменяет и сам характер работы. Одним из основных факторов такого усложнения является постоянно увеличивающееся число составных частей агрегатов. 26/ Станок - это уже не просто механизм, но сооружение, объединяющее в себе химические, электрические, электронные, гидравлические и прочие элементы. Из этого следует, что функции по эксплуатации и ремонту становятся все более сложными и представляют собой область концентрации профессионального мастерства. 27/

23. Таким образом, развитие и выбор технологии будут влиять на характер работы и рабочую квалификацию, а исходя из этого - и на характер требуемой подготовки кадров.

c) Третий аспект

24. Третий аспект подготовки кадров в области промышленности - это связь между национальной системой образования и подготовки кадров и технической и промышленной системой. Тридцать, даже двадцать лет назад многих проблем, которые будут рассматриваться на первом Консультативном совещании по подготовке кадров для промышленности, не существовало. В развивающихся странах персонал, необходимый для отраслей промышленности, находящихся в зачаточном состоянии, и мелких предприятий, можно было подготовить в рамках национальных систем при незначительной помощи извне. Еще раньше подготовка ремесленника оказывалась достаточной для использования им технологических достижений. 28/ Этого нельзя сказать теперь, когда речь идет о перемещении современных отраслей промышленности и передаче технологии и когда интернационализация производственных процессов 29/ вызывает изменение связей между подготовкой кадров, осуществляемой национальными системами, и подготовкой кадров в соответствии с промышленными соглашениями.

25. Это и не удивительно: уровень технологии, используемой в промышленности, и уровень профессионального мастерства, необходимого для ее эффективного использования, обязательно должны соответствовать друг другу.

26. Начальной подготовки директоров, административных работников, техников, мастеров и рабочих в рамках национальной системы самой по себе недостаточно. Ее следует дополнять подготовкой по конкретному сектору, проводимой чаще всего в соответствии с промышленными соглашениями. Такую подготовку по секторам следует планировать и осуществлять в рамках структур, предназначенных для обучения на постоянной основе.

27. Само собой разумеется, что чем ниже образовательный уровень страны, тем более продолжительным будет процесс передачи знаний, а в исключительных случаях подготовка основных кадров будет продолжением школьного обучения. Напротив, чем выше уровень образования и чем шире накопленный опыт, тем короче будет период, необходимый для передачи знаний и меньше связанные с этим расходы.

28. Расходы на обучение по конкретным секторам могут быть выше, чем расходы, связанные с накоплением первоначального образовательного капитала, т.е. расходы на общее и техническое образование, полученное ранее различными категориями рабочих. 30/

29. Самой дорогостоящей формой подготовки кадров является та, которая связана с передачей основной технологии для какого-либо сектора. За ней следует, в порядке уменьшения расходов, подготовка кадров для передачи конкретных технологий, которые в большинстве случаев являются лицензированными нововведениями, и, наконец, передача технологических процессов, которые часто представляют собой уже спробованные, широко применяемые технические методы.

30. Можно сделать следующие предварительные выводы:

- а) Чем шире размах индустриализации, осуществляемой в форме секторальных проектов, крупных или мелких, тем большее значение приобретает конкретная подготовка "персонала для предприятия" (*equipages des entreprises*). 31/ По мере того, как увеличивается значение подготовки кадров при осуществлении проектов, будет создаваться все более широкий "рынок" подготовки кадров.
- б) Чем большее значение, в результате вышесказанного, приобретает развитие национальных систем подготовки кадров, имеющих целью свести к минимуму подготовку персонала для конкретных проектов, тем важнее обеспечить, чтобы национальные системы полностью удовлетворяли потребности промышленности. Это - непрерывный процесс, который требует постоянного усовершенствования как в области начального обучения, так и в области подготовки различных категорий персонала.

31. Поскольку подготовка кадров должна удовлетворять потребности промышленности, то это обуславливает не только способность к адаптации в рамках самой системы подготовки кадров, но также действия по улучшению обстановки, в которой она функционирует как в плане организации и социальных аспектов, так и в плане отдачи.

32. В плане организации и социальных аспектов необходимо приложить все усилия к тому, чтобы не создалось такого положения, при котором система подготовки кадров оказалась бы непригодной. Это происходит в тех случаях, когда в результате международных промышленных соглашений технологические потребности и способность имеющейся системы подготовки кадров удовлетворить эти потребности неожиданно перестают соответствовать друг другу. Чрезвычайно важно правильно выбрать уровни технологической сложности на начальных стадиях осуществления новых промышленных проектов. 32/ В связи с этим встает вопрос о реорганизации профессионального обучения различных категорий персонала и разделения их на группы в зависимости от возрастающей технологической сложности. 33/

33. Целью, к которой должны стремиться развивающиеся страны, является "овладение процессом индустриализации". При этом необходим прагматический подход, адаптированный к различным секторам и странам, отдельные аспекты которого все еще предстоит разработать 34/. Предполагается, что первое Консультативное совещание по подготовке кадров для промышленности сможет дать рекомендации относительно целесообразности подготовки руководства по вопросам овладения процессом индустриализации, или, другими словами, достижения технологической самообеспеченности.

34. Успехи или неудачи в подготовке кадров - независимо от того, насколько эффективно она осуществляется - как правило, определяются на стадиях проектирования и сборки промышленных объектов. Первое требование заключается в том, чтобы подрядчик оценил работу на этой стадии. Для этого необходимо привлечь небольшое число подготовленного персонала, способного понять концепцию, заложенную в основе проекта, и оценить его будущее значение, а также материально-техническое обеспечение базы технических, экономических и коммерческих данных, что дает возможность выбора наилучших технологических альтернатив. Отсюда вытекает важное значение выбора партнеров, которые прежде всего должны быть в состоянии обеспечить необходимую подготовку кадров.

35. Овладение процессом индустриализации предполагает движение в двух противоположных направлениях: с одной стороны, необходимо в рамках каждой национальной системы расширить возможности подготовки большого числа рабочих до требуемого уровня квалификации, а с другой - необходимо упростить многие чрезмерно сложные промышленные проекты, поскольку такая чрезмерная сложность часто приводит к неудачам в организации производства.

36. Следует также принять во внимание другие социальные соображения. При существующем в настоящее время техническом быборе можно представить себе заводы, для которых не будет больше обязательным непрерывный рабочий режим; возможны поиски других путей развития, помимо тейлоризма и фордизма, которые, по-видимому, исчерпали свои организационные возможности, 35/ возможна реорганизация работы, системы управления и рабочих коллективов в свете используемых технологических систем, и можно стремиться к тому, чтобы как-то обогатить и сделать более гуманной саму работу. 36/

37. Развивающимся странам также следует признать необходимость гуманизации работы, прежде всего потому, что рабочие, которые раньше были заняты в сельском хозяйстве, часто с трудом привыкают к работе на промышленных предприятиях. В то же время этим странам важно иметь продуктивные предприятия и обучать как необходимых для этого специалистов, так и большое число рабочих-универсалов, с тем чтобы содействовать профессиональной мобильности, независимости рабочих и более широкому распространению техники. Именно поэтому так важно поощрять разностороннюю подготовку кадров 37/ и интеграцию учебного процесса для инженеров и административных работников, занятых в промышленности. Перестройка программ обучения должна способствовать более широкому применению последних технических достижений.

38. В плане отдачи возникает проблема связи систем подготовки кадров с техническими и промышленными системами, что объясняется необходимостью обеспечить соответствие получаемой подготовки и выполняемой работы. Такое соответствие всегда трудно достижимо, и эти трудности усугубляются в период быстрых изменений. Несоответствие, однако, приводит к тому, что квалификация рабочих оказывается либо недостаточной, либо избыточной. Эта проблема имеет большое значение для развивающихся стран, где часто складывается такое положение, либо потому, что подготовка кадров не соответствует потребностям промышленности, либо потому, что сектор обслуживания поглощает все кадры, которые были подготовлены для промышленности. Такое непомерное разрастание сектора обслуживания отмечалось во всех промышленно развитых странах, но в них это происходило после того, как была создана промышленная база. Если такой базы нет, как это имеет место во многих развивающихся странах, перемещение рабочей силы в сектор обслуживания, как правило, экономически нецелесообразно. Поэтому недостаточно обеспечить соответствующую подготовку кадров для промышленности; сама промышленность должна давать достаточные стимулы и быть достаточно престижной, чтобы привлекать людские ресурсы, подготовленные специально для нее, часто за счет значительных социальных издержек.

38. Решить эти проблемы нелегко. Это серьезная задача как для развивающихся, так и для развитых стран. Искать пути для ее решения должны не только правительства, но и все те, кто работает в области подготовки промышленных кадров и развития.

С. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕРЫ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

40. Понятно, что обсудить все вопросы, касающиеся подготовки кадров для индустриализации развивающихся стран, во время Первого Консультативного совещания невозможно. Необходимо произвести определенный отбор. 39/ При отборе принимается во внимание тот факт, что вопросы ставятся с точки зрения промышленности и, кроме того, некоторые из них рассматриваются на других форумах, в первую очередь МОТ.

41. Вопросы, предлагаемые для обсуждения, могут быть разделены на три группы:

- a) укрепление национальных систем подготовки кадров;
- b) создание соответствующих друг другу механизмов в развитых и развивающихся странах;
- c) роль международных организаций.

a) Укрепление национальных систем подготовки кадров

42. Укрепление национальных систем подготовки кадров может происходить путем разработки национальной стратегии для определения концепции подготовки кадров и создания сети учреждений, необходимых для удовлетворения потребностей на национальном и секторальном уровнях, а также на уровне отдельных предприятий. В будущем необходимо еще больше укреплять тесную связь между национальными системами образования и подготовки кадров, с одной стороны, и промышленностью, с другой. Для этого необходима интегрированная национальная стратегия в целях определения потребностей по секторам и предприятиям, программирования долгосрочного развития системы подготовки кадров для промышленности и установления тесных связей между системами образования и подготовки кадров и промышленностью. В то же время системы образования и подготовки кадров должны способствовать постепенному развитию технического потенциала страны, с тем чтобы она могла повышать уровень сложности используемой технологии.

43. Ряд развивающихся стран пытались, и небезуспешно, установить тесную связь между образованием, подготовкой кадров и промышленностью. Например, 40/ эти связи были установлены в ряде специфических отраслей промышленности таким образом, чтобы после окончания профессиональных училищ, предприятия незамедлительно предоставляли учащимся работу как квалифицированным кадрам; те, кто продолжает дальнейшее обучение, могут быть наняты в качестве техников или мастеров. Основным является то, что каждый сектор определяет наличие необходимых квалифицированных кадров в соответствии со своими производственными целями, используемой технологией и т.д. Обсуждения с лицами, ответственными

за обучение и подготовку кадров способствуют разработке программ по подготовке учащихся с той квалификацией, которая требуется для каждой отрасли промышленности. Программы постоянно пересматриваются с учетом технологических изменений, и те, кто уже работает в промышленности, постоянно проходят переподготовку в течение пяти месяцев каждые три года. Результатом является то, что специальная подготовка кадров на предприятиях и, следовательно, затраты, которые она несет, сведены до минимума, поскольку такая подготовка кадров предусмотрена системой обучения/подготовки кадров посредством программ, совместно разработанных с заинтересованными предприятиями.

44. В других случаях, 41/ разрыв между национальным спросом и предложением был частично уменьшен предприятиями в данной отрасли промышленности путем создания своих собственных центров по подготовке технических кадров; таким образом они гарантируют подготовку в будущем квалифицированных кадров с необходимой специальной квалификацией. Другие исследования на конкретных примерах показали различные подходы к этому вопросу; например, путем финансовых взносов, полученных от предприятий для организации центров по подготовке кадров или учреждений, цели которых, обычно определяются в соответствии с задачами заинтересованных предприятий. Однако, связь между предприятием (спросом) и системами обучения и подготовки кадров (предложением) является недостаточной, что может привести к убыткам и большим затратам на подготовку кадров для этой отрасли промышленности.

45. Долгосрочное планирование в области подготовки кадров необходимо на всех уровнях. Признание этой необходимости не является новым. Начиная с 1950 года ряд стран приложили усилия в области программирования подготовки кадров и ее координации с системой обучения и с промышленностью. Как правило, при планировании встречаются трудности, или даже неудачи, в развивающихся странах. 42/ Причины возникших неудач различны; одним из слабых мест оказалось то, что в странах, о которых идет речь, технологию — так как этот вопрос не анализировался — рассматривали как постоянную величину, а не как переменную. Отсутствие политики по отраслям промышленности в большинстве развивающихся стран 43/ означало, что методы моделирования применять довольно сложно.

46. Опыт, таким образом, показывает, что следовало бы разумно устанавливать не столь далеко идущие цели в этой области, особенно, поскольку большинство развивающихся стран все еще не имеют четко разработанной политики по отраслям промышленности. Кроме того, обратная связь подготовки кадров заранее предполагает разработку и принятие социальной политики в области промышленности, направленной на устранение несоответствий между получаемой подготовкой и выполняемой работой.

47. Для укрепления связи между обучением и промышленностью, ЮНЕСКО стремилось обеспечивать работников планирующих организаций дополнительными средствами путем технологических комплексных анализов. Производство средств производства

является примером применения этого метода при классифицировании системы подготовки кадров путем последующего подразделения уровней сложности для рабочих, техников и инженеров. 44/ Это открывает перспективы конкретного совместного планирования на национальном уровне для промышленности и соответствующей подготовки кадров. Предполагается, что эта методология должна быть проверена в отдельных развивающихся странах для того, чтобы выяснить, какие изменения потребуется сделать в существующей системе подготовки кадров для машиностроительной и электрической промышленности. 45/

48. Существует много других проблем, которые встанут перед развивающимися странами в области укрепления их национальных систем подготовки кадров, решение которых, зависит от индивидуальных особенностей каждой страны. В этой связи, подходы, разрабатываемые международными организациями, в частности МОТ, будут применяться как определено в пунктах 60-65.

b) Создание взаимосвязанных механизмов в развитых и развивающихся странах

49. Следует применить реалистический подход к дальнейшей подготовке кадров с точки зрения ее двух дополнительных компонентов: "нерыночная" подготовка кадров, предусмотренная национальными системами, и "рыночная" подготовка кадров, характеризующая переходом от натурального хозяйства к товарному, промышленным соглашениям и деятельностью специализированных служб. Этот "рынок" уже существует и можно предполагать его дальнейшее расширение по мере развития индустриализации развивающихся стран. Как уже отмечалось (пункт 28), затраты на специальную подготовку кадров по отраслям на каждого человека могут превышать затраты, выделяемые на образование 46/. В одном из сценариев ЮНИДО было подсчитано, что в 1990 году капиталовложения в промышленность могут составить 100 000 миллионов долларов в ценах 1980 года. Если предположить, что не менее 5% от этой суммы придется расходовать на подготовку кадров, то расходы на "рыночную" подготовку кадров в 1990 году составят 5 000 миллионов долларов в ценах 1980 года.

50. Этот рынок является несовершенным. Спрос - колеблется. положение разделяется по различным объектам: предприятия с широкой ответствен- ные за общую координацию в передаче технологии, производс гального оборудования, другие заинтересованные предприятия промышленности, консультативные службы, фирмы, специализирующиеся в области подготовки кадров, и т.д. С теоретической точки зрения подготовка кадров, поставленная на коммерческую основу, является не "чистым обменом", а "комплексным обменом". 47/ С практической точки зрения несовершенство рынка обусловлено тем фактом, что величины и цены неизвестны, и поставщики и их продукция не определены рынком в соответствии с их качеством, которое не всегда полностью оценивается из-за отсутствия достаточных данных.

51. Из всех капиталовложений самые высокие дивиденды дает подготовка кадров. Какими бы не были затраты на подготовку кадров по отдельным отраслям промышленности или предприятиям, они незначительны по сравнению с потерями прибыли, в результате, скажем, задержек в пуске в производство новых установок, что может произойти в результате недостаточной подготовки персонала, который должен работать на них. 48/ Наиболее сложным вопросом является недостаточный интерес к этому аспекту в промышленных соглашениях со стороны развивающихся стран во время проведения переговоров, и, как правило, их тенденция недооценивать потребности в подготовке кадров. Восемь или даже 10 процентов стоимости проекта, возможно, не являются слишком большой суммой, необходимой на мероприятия по подготовке кадров. Но это должно балансироваться большей эффективностью осуществляемой подготовки и сокращением расходов на единицу подготовки кадров.

52. Поэтому предлагается на Первой Консультации рассмотреть способы и средства по улучшению программ по подготовке кадров и изыскать возможности сокращения расходов на подготовку кадров и обеспечить льготный режим в отношении мероприятий по подготовке кадров в промышленных соглашениях. Все это имеет еще большее значение с точки зрения еще одного факта, который нельзя недооценивать: поскольку большинство развивающихся стран произвели крупные капиталовложения в области обучения, у них больше не остается свободных денег. 49/ Вопрос о финансировании подготовки кадров по конкретным отраслям промышленности придется все в большей и большей степени решать с помощью коммерческих и международных соглашений о сотрудничестве.

i) Национальный механизм координации развивающихся стран

53. Национальный механизм координации деятельности в области подготовки кадров будет полезным. 50/ В определенных случаях он может принимать форму национального центра. Где имеется обилие институтов и нет явного кандидата на роль лидера, можно предусмотреть другие, более гибкие решения. Какую бы форму ни принимал механизм, о котором идет речь, в рамках системы подготовки кадров в каждой стране может постепенно брать на себя следующие функции:

- Как источник и получатель информации он может получать и централизовать заявки на подготовку кадров от промышленности и обеспечивать средства и помощь, необходимые для обзора имеющихся возможностей в области подготовки кадров в пределах страны; собирать и анализировать информацию о предложениях, касающихся подготовки кадров за рубежом; распространять информацию о предложениях, касающихся подготовки кадров за рубежом среди национальных кандидатов.
- На втором этапе действий он может предоставлять информацию и оказывать помощь директивным органам; альтернативно, он может сам принимать функции директивного органа или, по крайней мере, разрабатывать для директивных органов руководящие принципы и рекомендации.

- Третий этап действий будет касаться организации связи с образованием и "обратной" связи с проводимой политикой в области промышленности и занятости. Это предполагает организацию инструментов и методов действий, ведущих к созданию комплексных национальных процессов по разработке направленной политики.

54. Предполагается, что первая консультация должна изучить имеющиеся решения и более детально сконцентрировать внимание на первой функции предложенного механизма: т.е. информации.

ii) Механизмы координации в развитых странах

55. В условиях подготовки к этой Консультации, были выдвинуты соображения по вопросу о создании центров или подходящих механизмов в развитых странах, аналогичных имеющимся в развивающихся странах.

56. Это соображение было с интересом изучено в Федеративной Республике Германии, Франции, Бельгии, Соединенных Штатах Америки, Великобритании. 51/ В СССР и других социалистических странах механизм координации уже существует. 52/ В развитых странах с рыночной экономикой, где учреждения по подготовке кадров иногда конкурируют друг с другом, организация единого центра оказывается сложной. Однако существуют другие пути, по которым информация, касающаяся предложений о подготовке кадров, может быть передана развивающимся странам. Так, например, поставщики из стран с рыночной экономикой уже предприняли некоторые шаги в направлении улучшения организации и координации, в частности, путем подготовки каталогов или перечней имеющихся технологий и возможностей для подготовки кадров, путем налаживания связей с предприятиями с целью повышения уровня подготовки ими кадров, путем заранее намеченного создания, в одном случае, координационного механизма на национальном уровне и оценки потребностей развивающихся стран, а также организации обеспечения подготовки кадров как в государственных, так и в частных учебных центрах.

57. Изучение организации и координации предоставления развитыми странами возможностей подготовки кадров позволило сделать определенные выводы относительно функций или мероприятий, которые следует осуществить в организованном порядке с целью облегчить доступ развивающимся странам к таким возможностям. 53/ Примеры таких мероприятий со стороны развитых стран можно обобщить следующим образом:

- Информация о потенциальных учебных центрах и их пропускной способности. В такой информации должны быть указаны промышленные секторы, уровни подготовки, методы обучения, имеющийся опыт и т.п., то есть данные, касающиеся подготовки промышленных кадров для развивающихся стран.
- Оценка возможностей и потребностей развивающихся стран в подготовке кадров, включающая постоянную оценку возможностей технической и профессиональной подготовки кадров, существующих возможностей в области

подготовки кадров для промышленности и квалификацию уже имеющегося персонала. Такая информация представила бы особую ценность для мелких и средних предприятий в развитых странах.

- Установление контакта между теми, кто нуждается в подготовленных кадрах, и наиболее приемлемыми поставщиками, а также координация, по мере необходимости, между самими поставщиками. Это отвечало бы потребностям развивающихся стран, для которых часто важна координированная деятельность предприятий, учебных центров и финансовых учреждений.

58. Такие механизмы в развитых и развивающихся странах могут успешно сотрудничать и даже предпринимать совместные действия. Например, развитые страны в той степени, в какой это может быть целесообразно, могут принимать участие в оценке, проводимой развивающимися странами с целью определить свои собственные возможности и потребности в области подготовки кадров. Точно так же развитые страны могут помочь развивающимся странам точнее оценить имеющиеся у них ресурсы в области подготовки кадров.

59. Участникам Первого консультативного совещания по подготовке промышленных кадров предлагается воспользоваться этой возможностью, чтобы проверить выдвинутые выше предложения о создании координирующих механизмов в развитых и развивающихся странах в отношении оценки их возможных функций.

с) Роль международных организаций в отношении Темы 1

60. Основными международными организациями, занятыми вопросами подготовки промышленных кадров, являются МОТ, ЮНЕСКО и ЮНИДО; они должны стремиться к обеспечению развивающихся стран соответствующим числом квалифицированных кадров в целях индустриализации. Поэтому каждая организация должна в пределах своего круга ведения вести разработку своих собственных программ. Рост значения проблемы подготовки промышленных кадров в следующие два десятилетия должен повысить интерес заинтересованных международных организаций.

61. Значительное внимание в работе этих организаций должно уделяться научно-исследовательским и проектным программам, направленным на разрешение проблем, препятствующих усилиям развивающихся стран в области индустриализации. Конечно, эти проблемы включают проблемы подготовки эксплуатационников и техников. Внимание должно уделяться также выявлению потребностей в области подготовки кадров; соответствию подготовки кадров развитию технологии, различным уровням технологической сложности и новым формам бригадной работы; а также многоцелевой подготовке промышленных кадров.

62. Эти организации могут также способствовать популяризации различных систем и методов подготовки кадров. 54/ Новое в области образования, а также новые методы подготовки кадров, например, методы с использованием компьютеров, должны получить более широкое распространение. В данном случае роль заинтересованных организаций состоит в привлечении внимания как к положительным аспектам подобных методов, так и их ограниченным возможностям и трудностям их применения.

63. Международные организации должны также сыграть свою роль в оказании помощи развивающимся странам в создании механизмов координации и согласования, направленных на интеграцию усилий в области образования, подготовки кадров и индустриализации. Прежде всего они могли бы оказать помощь национальным властям в нескольких экспериментальных странах, выразивших желание применить на практике выдвинутые идеи.

64. Успех в области подготовки промышленных кадров в развивающихся странах также во многом зависит от других многочисленных факторов. В этой связи, по всей видимости, в первую очередь следует создавать четкие и всеобъемлющие системы подготовки кадров и переориентации и реорганизации системы образования в целях удовлетворения краткосрочных и долгосрочных потребностей в области подготовки кадров во всех секторах экономики; укреплять национальные возможности в области осуществления долгосрочного планирования и программирования в целях удовлетворения потребностей конкретных промышленных секторов в промышленных кадрах; а также повышать рентабельность и эффективность подготовки кадров в целях сокращения удельных затрат, установившихся в области подготовки промышленных кадров.

65. Кроме того, международные организации продолжают свои усилия в следующих областях:

i) Подготовка инструкторов

Первоочередного внимания в развивающихся странах заслуживает подготовка инструкторов, поскольку без них не могут быть освоены новые профессии, заимствованные в развитых странах. Подготовка инструкторов должна сопровождаться соответствующей политикой в области зарплаты, а также другими мерами, обеспечивающими для инструкторов возможность работать в своем качестве.

ii) Инженеры

Хотя созданию и расширению инженерных школ, часто при поддержке ЮНЕСКО, сейчас уделяется первоочередное внимание, проблемы релевантности и качества остаются неразрешенными и требуются постоянные усилия для того, чтобы учебные планы в структурах и содержании учитывали успехи в области технологии и национальное положение. Кроме того, инженерам развивающихся стран необходимо развивать свои способности к инженерной мысли и проектированию в целях приспособления и разработки технологии, отвечающей особым условиям, характерным для этих стран.

iii) Техники

Подготовка техников и старших техников является сложной социальной и экономической проблемой, включающей вопросы статуса, вознаграждения, образования и структуры профессии. Иногда для техников необходимо обучение за границей, однако долгосрочные решения будут зависеть от решительных действий в области подготовки технических кадров и их статуса в развивающихся странах.

iv) Подготовка руководителей

Хотя уже были приложены усилия по изучению потребностей руководителей в развивающихся странах и по приспособлению программ, уделение внимания вопросам управления с учетом специфических особенностей и структуры производства различных секторов промышленности необходимо. В частности, желательно подготовить разработки по подготовке кадров с учетом уровня сложности методов управления, требуемых в различных секторах промышленности. Кроме того, такие области, как управление проектами, управление в области дефицитных ресурсов, таких как энергия, выбор и применение соответствующей технологии, а также управление информационными системами, с использованием микроизготовителей, все чаще будут рассматриваться как цель деятельности по техническому сотрудничеству, проводимой организациями в области управления.

v) Обучение мастеров

Поскольку их потребности в подготовке все еще не находят должного признания, мастера редко получают необходимую подготовку для выполнения своих важных обязанностей. Необходимо добиваться поэтому, чтобы мастера получали особую квалификацию.

vi) Непрерывное или постоянное обучение

Непрерывное или постоянное обучение, относительно новое понятие, особенно важное значение приобрело в развивающихся странах. В настоящее время, когда технологические изменения происходят относительно быстро, кадры должны иметь возможность переподготовки, чтобы быть в курсе последних достижений технологии, методов производства и т.д., и повышать свой личный профессиональный уровень.

vii) Методы подготовки кадров на основе эффективности затрат

Поскольку в последние годы расходы на обучение и подготовку кадров значительно увеличились, возросла необходимость в нахождении новых дешевых методов и систем организации и осуществления подготовки кадров. Этот вопрос приобретет еще большее значение в связи с проблемой подготовки все большего числа людей.

д. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

66. Участники Первого консультативного совещания по подготовке кадров для промышленности, возможно, пожелают обратить внимание на следующие вопросы:

- a) Принимая во внимание, что общей целью развивающихся стран является самобеспечение в технологическом смысле и управление процессом индустриализации, в какой степени было бы полезным разработать общие руководящие принципы, в рамках которых подобная цель могла бы быть достигнута (см. пункты 33-35)?
- b) В какой мере методология для анализа технологической сложности может стать дополнительным средством для планировщиков при организации подготовки кадров на национальном уровне с учетом различных уровней технологической сложности? В какой мере эта методология может быть апробирована в развивающихся странах (см. пункт 47)?
- c) В какой мере создание координационных механизмов в развитых и развивающихся странах считается потенциально полезным для организации информации, учитывая, что они облегчают оценку и удовлетворение потребности в подготовке промышленных кадров и для промышленности развивающихся стран (см. пункты 49-59)?
- d) Каким образом международные организации, особенно ЮНИДО, МОТ и ЮНЕСКО, могут способствовать укреплению национальных систем подготовки кадров развивающихся стран и созданию координационных механизмов в развивающихся странах (пункты 60-65)?

ТЕМА 2: ДОГОВОРЕННОСТИ С СОТРУДНИЧЕСТВЕ В ЦЕЛЯХ ПРИОБРЕТЕНИЯ
ТЕХНОЛОГИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РАЗВИВАЮЩИМИСЯ СТРАНАМИ

Введение

67. При рассмотрении вышеназванной темы обсуждались вопросы, возникающие вследствие наличия разрыва между способностью систем обучения и подготовки кадров поставлять кадры и спросом секторов промышленности и/или предприятий в развивающихся странах. Обсуждалась также желательность создания связей между некоторыми видами координационных механизмов или центров как в развитых, так и в развивающихся странах, главным образом в целях улучшения организации и распространения информации. В связи с этой темой возникает вопрос о договоренностях о сотрудничестве в целях подготовки кадров в области приобретения технологии.

68. Если запрос о подготовке кадров обращен к развитой стране, то используются два основных типа договоренностей о сотрудничестве, а именно, в рамках и вне рамок межправительственного соглашения:

а) В рамках межправительственного соглашения

Министерство экономического сотрудничества (или соответствующее правительственное учреждение) в развитой стране берет на себя основную ответственность за выполнение трех вышеупомянутых функций (п. 57) и обычно предоставляет средства из государственных источников. Если просьба, исходящая от развивающейся страны, обращена к соответствующему правительственному учреждению развитой страны, то ему относительно легче организовать и координировать предоставление необходимых услуг в области подготовки кадров. Если просьба о подготовке кадров, исходящая от развивающейся страны, обращена к частному сектору развитой страны, то правительственное учреждение выбирает соответствующего поставщика технологических услуг и услуг по подготовке кадров. В любом случае правительственное учреждение является центром, куда поступает запрос от развивающейся страны, и оно осуществляет некоторый контроль качества подготовки кадров.

б) Вне рамок межправительственного соглашения

Единого центра, с которым предприятие из развивающейся страны могло бы вести переговоры, нет, и в результате оно может оказаться в трудном положении при выборе потенциальных партнеров, а также при ведении

переговоров и осуществлении фаз контракта. Тем не менее можно предположить, что просьбы, исходящие от предприятий развивающейся страны, адресуются координационному механизму или центру (такому как профессиональная или промышленная ассоциация или другому органу, созданному для этой цели), 55/ который станет впоследствии основным партнером в развитой стране. Таким образом, просьба о подготовке кадров могла бы быть адресована ассоциации учреждений, связанных с подготовкой кадров, которая затем стала бы выполнять координирующую роль в осуществлении эффективного обеспечения необходимыми услугами для подготовки кадров.

А. ЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ ДОЛГОСРОЧНЫХ ДОГОВОРЕННОСТЕЙ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ 56/

69. Довод в пользу долгосрочных договоренностей о сотрудничестве основывается на долгосрочном характере и развитии национальных возможностей в технической области и в области подготовки кадров (пункты 42-47). Поэтому содержание подобных договоренностей должно определяться с учетом целей индустриализации развивающейся страны и первоначального уровня ее технологического ноу-нау.

70. Это предполагает, что в подобных долгосрочных договоренностях о сотрудничестве должны подчеркиваться некоторые принципы сотрудничества в области подготовки кадров для целей индустриализации; например, должны быть включены следующие моменты:

а) Изложение государственных долгосрочных целей сотрудничества, выдвинутых заинтересованными секторами промышленности, отражающих вклад каждой стороны в дело расширения национальных возможностей в технологической области и в области подготовки кадров в этих секторах;

б) Изложение стадий технологического развития (путей), которые должен пройти каждый сектор;

с) Определение потребностей получающей страны и вклад поставляющей страны;

д) Выявление в каждой стране тех координационных механизмов, которые будут нести ответственность за организацию и координацию необходимой подготовки кадров;

е) Перечисление обязанностей и функций соответствующих координационных механизмов;

г) Изложение финансовых договоренностей, которые охватывают контракты в области подготовки кадров, как независимого характера, так и связанные с покупкой установок и оборудования;

г) Изложение договоренностей о последующей оценке эффективности передачи ноу-хау и умений;

д) Изложение условий для взаимного признания стандартов в области образования и подготовки кадров и уровней квалификации в некоторых секторах промышленности, имеющих первоочередное значение.

71. Участникам Консультативного совещания предлагается выразить свое мнение о возможных преимуществах и недостатках таких долгосрочных соглашений и предложить, в каком направлении следует ориентировать дальнейшие исследования.

В. ВОЗМОЖНОЕ УЛУЧШЕНИЕ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ

72. Конкретные исследования 57/ договорных отношений, связанных с экспортом оборудования, технологии и т.д. в развивающиеся страны, свидетельствуют о том, что предусмотренная подготовка кадров может быть частичной и фрагментарной, и иногда ей придается мало значения или ее роль вообще не учитывается. Конкретные исследования показывают, что улучшение договорных отношений должно особо коснуться следующих вопросов:

а) Цель договора; определение передаваемых ноу-хау и умений; задачи, которые должны быть выполнены в результате подготовки кадров;

б) Определение подготовки кадров, которую необходимо обеспечить в рамках согласованной стоимости;

в) Установление права собственности на материалы, связанные с подготовкой кадров, включая их дальнейшее использование покупателем;

г) Разработка программ по подготовке кадров, включая различные уровни подготовки кадров и подготовки инструкторов; относительное значение теоретической и практической подготовки кадров и т.д.;

д) Определение количества людей, которые должны быть подготовлены, учитывая отсев после подготовки;

е) Набор учащихся, включая методы отбора; определение квалификации и других критериев для отбора;

ж) Мероприятия по контролю в процессе подготовки кадров и последующей оценке эффективности передачи умений и соответствующего ноу-хау.

73. В результате анализа существующей практики, связанной с договорными отношениями, были подготовлены некоторые предложения в отношении содержания договоров, касающиеся оговорок, которые могут быть включены при различных обстоятельствах в целях охвата вышеуказанных вопросов. Эти предварительные предложения были сформулированы секретариатом ЮНИЦО совместно с экспертами в этой области. Эти предложения предусматривают, что после дальнейшего рассмотрения в будущем возможным партнерам будет предоставлен справочный перечень вопросов, которые должны быть охвачены договорными отношениями. Участникам Консультативного совещания предлагается высказать свое мнение относительно направления, по которому должно идти дальнейшее рассмотрение этого вопроса.

С. ФИНАНСИРОВАНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

74. Финансовые институты являются участниками соглашений по сотрудничеству между предприятиями и оказывают непосредственное влияние на возможности развитых стран обеспечивать подготовку промышленных кадров для развивающихся стран. Финансирование подготовки кадров не является одной из их основных целей: основной целью является скорее финансирование закупки машин, оборудования и т.д. Однако одним из важных критериев для успешного использования экспортируемых машин и оборудования является наличие подготовленных техников, инженеров, руководителей и т.д. Таким образом, существует порочный круг, который должен быть разорван. 59/ В этой связи очень важно, чтобы финансовые институты уделяли подготовке промышленных кадров в развивающихся странах первоочередное внимание, поскольку только на этой основе жизненно важные проекты могут быть отобраны и впоследствии осуществлены.

75. Остается вопрос о том, как включить затраты на подготовку кадров в капитальные затраты на проект для обеспечения того, чтобы подготовка кадров была полностью учтена с момента разработки плана. В соответствии с существующими соглашениями, на капитальные расходы ассигнуется такая большая часть займов, что на подготовку кадров остается мало средств. Подобным образом в целях уменьшения затрат, предприятия в развивающихся странах

часто готовы отказаться от оплаты полного и завершенного курса подготовки кадров. Важно, чтобы экспортные предприятия, и особенно мелкие и средние, имели возможность получить финансовые ресурсы для удовлетворения потребностей в подготовке кадров и особенно в предварительных и пробных исследованиях; на самом деле, финансирование как подготовки кадров, так и пробных исследований должны составлять неотъемлемую часть бюджета любого проекта.

76. Предпринятые исследования и проводившиеся до сих пор Консультации по секторам 60/ показали, что большинство финансовых институтов, таких как Мировой банк, региональные банки развития, придают все большее значение той части промышленных проектов, которые касаются подготовки кадров. Однако может возникнуть вопрос: до какой степени финансовые институты должны рассматривать более часто инвестирование подготовки промышленных кадров в качестве решающего инвестирования социальной инфраструктуры? В этом смысле подготовка промышленных кадров могла бы подлежать финансированию на условиях, подобных тем, на которых осуществляется инвестирование физической инфраструктуры (например, преференциальные процентные ставки, сроки погашения и т.д.).

77. Предлагается также чаще использовать государственные средства в дополнение к подготовке промышленных кадров предприятиями, включая предприятия частного сектора, путем оказания технической помощи для необходимой подготовки кадров как для отдельных проектов, так и путем финансирования создания центров по подготовке кадров для приоритетных отраслей промышленности развивающихся стран. 61/ Исследования показали, что, хотя эта практика используется некоторыми развитыми странами, она может во все большей степени приобрести общий характер.

D. СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ РАЗВИВАЮЩИМИСЯ СТРАНАМИ 62/

78. Проведенные исследования 63/ показали, что формы сотрудничества между развивающимися странами, с одной стороны, и между развитыми и развивающимися странами, с другой, значительно не отличаются друг от друга, особенно в том, что касается торговых форм сотрудничества. Выводы, содержащиеся в вышеупомянутых параграфах, касающиеся организации и распространения информации в отношении спроса и предложения в области подготовки кадров, а также необходимости улучшения соглашений о сотрудничестве, в равной

степени действительны и для сотрудничества между развивающимися странами. В этой связи, существующие Центры МОТ, т.е. СИНТЕРФОР в Латинской Америке, СИАДФОР в Африке и АПСДЕП в Азии, а также региональные центры, такие как Технический колледж, связанный с планом Колумбо в Сингапуре, Восточно-африканский институт управления в Аруше могли бы значительно содействовать улучшению организации спроса и предложения в их различных областях подготовки кадров. Они могли бы по заявке и при условии наличия ресурсов проводить систематический анализ планов и политики развития развивающихся стран, их промышленной структуры и учебной базы, а также потребностей, в соответствии со специфическими уровнями технологической и административной сложности, используемыми в промышленности. Одновременно следовало бы провести анализ возможностей других развивающихся стран в деле удовлетворения этих специфических потребностей.

79. Региональные центры МОТ в сотрудничестве с МОТ и Международным центром МОТ по технической и профессиональной подготовке промышленного типа (Туринский центр) недавно положили начало сотрудничеству на межрегиональном уровне в целях разработки программы широкого технического сотрудничества, охватывающей передачу опыта в области использования различных типов методов подготовки кадров, в области администрации и управления программами и институтами, занимающимися профессиональной подготовкой, в области подготовки инструкторов, финансирования подготовки кадров и т.д. Другой областью деятельности этих институтов явилось создание Межрегиональной информационной системы по вопросам профессиональной подготовки (ИРТИС), которая значительно улучшит информационную базу по вопросам подготовки кадров.

80. Сотрудничеству между развивающимися странами может также содействовать деятельность национальных институтов по подготовке кадров, имеющих международный опыт, которые имеют возможность оценить потребности развивающихся стран, передать соответствующий опыт одной из развивающихся стран другой и обеспечить подготовку кадров на уровнях технологических и административных умений, необходимых для различных отраслей промышленности.

81. Дополнительной важной основой для сотрудничества между развивающимися странами могло бы быть взаимное признание стандартов в области подготовки кадров. Меры, которые уже предприняты МОТ и ЮНЕСКО, а также АПСДЕП, СИАДФОР и СИНТЕРФОР по гармонизации и сопоставлению стандартов в области обучения и подготовки кадров могли бы быть успешно усилены. Конечной целью должно

стать взаимное признание стандартов на двустороннем, субрегиональном, региональном и межрегиональном уровнях.

82. В июне 1982 года в Бухаресте было проведено Сопещение высокопоставленных чиновников, ответственных за подготовку промышленных кадров в развивающихся странах, на котором были рассмотрены возможные пути и средства расширения сотрудничества между развивающимися странами. 64/ Среди них особое внимание было уделено следующим вопросам:

a) Заключение долгосрочных межправительственных базовых соглашений, двусторонних или многосторонних, в целях поощрения сотрудничества в области подготовки промышленных кадров. В таких соглашениях могут быть указаны сектора промышленности, в которых возможно развитие сотрудничества;

b) Включение в договор о продаже предприятия и оборудования специальных оговорок, касающихся необходимой подготовки промышленных кадров;

c) Создание совместных центров по подготовке кадров и повышению квалификации персонала, необходимого для конкретных отраслей промышленности;

d) Обмен на регулярной основе информацией и опытом в области развития и укрепления национальных систем подготовки кадров;

e) Сотрудничество в области создания и развития национальных систем образования.

83. В августе 1982 года в Маниле состоялось заседание Межправительственного комитета Группы 77 по контролю и координации в области экономического сотрудничества между развивающимися странами, которое рассмотрело, в частности, доклад совещания, состоявшегося в Бухаресте.

84. Первому консультативному совещанию предлагается рассмотреть пути и средства расширения сотрудничества между развивающимися странами в области подготовки промышленных кадров, в том числе те, которые были рекомендованы в Бухаресте и Маниле.

Б. РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОТНОШЕНИИ ВОПРОСА 2

85. В отношении пунктов, рассматриваемых в рамках Вопросы 2, международные организации должны изучить возможные формы долгосрочных соглашений с промышленным сотрудничеством в области приобретения промышленных профессиональных навыков. Им также следует рассмотреть вопрос о том, как можно мобилизовать человеческие и финансовые ресурсы для развития сотрудничества в области подготовки промышленных кадров на уровне предприятия, сектора и на национальном уровне между развивающимися странами. Точнее, международные организации, такие как ЮНИДО, МОТ и ЮНЕСКО, должны:

- а) Оказывать развивающимся странам помощь в приобретении технологии и соответствующей подготовке кадров;
- б) Оказывать развивающимся странам помощь в определении технических потребностей в области подготовки кадров при приобретении оборудования и ноу-хау;
- в) Выступать в качестве исполнительных учреждений при осуществлении проектов профессиональной подготовки за рубежом управляющих, инженеров, техников, руководящих работников и квалифицированных рабочих по специальностям, необходимым для осуществления инвестиционных проектов;
- г) Участвовать, по получении соответствующей просьбы, в проектах по:
 - i) оценке возможностей предоставления услуг в области подготовки кадров в связи с инвестиционными проектами;
 - ii) оценке выполнения договоров службами по подготовке кадров в связи с инвестиционными проектами;
- е) Собирать и распространять информацию, касающуюся двусторонних, многосторонних и других соглашений о сотрудничестве в целях приобретения технологии и соответствующей подготовки кадров.

86. Подобная деятельность может осуществляться национальными учреждениями, ставящими перед собой цели в области международной подготовки кадров. 65/

F. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

87. Участники Первого консультативного совещания по вопросам подготовки промышленных кадров могут пожелать обратить особое внимание на следующие вопросы:

а) В какой степени могут быть полезны долгосрочные соглашения о сотрудничестве как дополнение усилий развивающихся стран, направленных на создание и развитие своей национальной технологической и учебной базы? Какими должны быть характер и сфера действия таких долгосрочных соглашений о сотрудничестве (см. пп. 69-71)?

б) В какой степени могут быть улучшены договорные отношения в области приобретения промышленных навыков путем полного охвата семи пунктов, упомянутых в пунктах 72-73?

с) В какой степени финансовые институты могут рассматривать инвестирование в подготовку промышленных кадров в качестве инвестирования в социальную инфраструктуру, что позволит его финансирование на условиях, подобных тем, которые применяются к инвестированию в физическую инфраструктуру? В какой степени финансовые институты могут рассматривать затраты экспортных предприятий (особенно мелких и средних) на первоначальные и опытные исследования в качестве неотъемлемой части бюджета любого промышленного проекта (пункты 74-76)?

д) В какой степени может быть увеличено использование смешанных кредитов (государственные и частные источники финансирования) для покрытия компонента промышленного проекта, касающегося подготовки кадров (п. 77)?

е) В какой степени деятельность существующих национальных и региональных институтов может улучшить организацию и распространение информации по вопросу спроса и предложения в области подготовки кадров в целях содействия сотрудничеству между развивающимися странами (п. 78)?

г) Что касается роли международных организаций, и в особенности ЮНИДО, МОТ и ЮНЕСКО, в какой степени они должны поощрять и обеспечивать помощь в заключении долгосрочных соглашений о сотрудничестве в области подготовки промышленных кадров? В какой степени предложенные в пункте 85 меры могли бы содействовать усилиям развивающихся стран в области подготовки промышленных кадров?

Библиографические примечания

- 1/ "Оценки и прогнозы рабочей силы на 1950-2000 гг." (2-е издание, Женева, 1977 г.), Международная организация труда.
- 2/ Термин "рабочая сила" включает всех трудоспособных лиц, независимо от того, работают они или являются безработными (включая лиц, ищущих работу впервые). МОТ, там же.
- 3/ Такое увеличение в развитых странах составит 88 800 000 чел, включая 74 570 000 в развитых странах с рыночной экономикой (или увеличение в размере 16,6 процента) и 14 230 000 в развитых странах с централизованно планируемой экономикой (увеличение на 14 процентов), и 662 600 000 человек в развивающихся странах, согласно проведенным ЮНИДО исследованиям.
- 4/ В дополнение к обрабатывающей промышленности, понятие "промышленность" включает здесь горнодобывающую промышленность, энерго-водоснабжение (газ, электричество и вода) и строительный сектор.
- 5/ Занятость в обрабатывающей промышленности развивающихся стран увеличилась на 3,6 процента в год на протяжении периода 1960-1970 гг. и - на 5,6 процента в год на протяжении периода 1970-1979 гг.; в эти же периоды соответствующие темпы составили 1,7 и -0,3 процента для развитых стран с рыночной экономикой и 3,6 и 1,8 процента для развитых стран с централизованно планируемой экономикой (Источник: Статистическое бюро Секретариата Организации Объединенных Наций).

Последние статистические данные указывают на общую тенденцию к выравниванию в период 1978-1979 гг.; так, рост занятости был нулевым в развитых странах с рыночной экономикой, 1 процент - в развитых странах с планируемой экономикой, и 1,8 процента в развивающихся странах. По всей вероятности, продолжающийся на протяжении последних трех лет экономический спад в развитых странах с рыночной экономикой оказал отрицательное воздействие на занятость во многих развивающихся странах.

Темпы роста в обрабатывающих отраслях развивающихся стран составили 6,3 процента в год в период 1960-1970 гг. и 6,5 процента в год в период 1970-1979 гг. по сравнению с 5,5 и 3 процентами для развитых стран с рыночной экономикой и 8,5 и 7,8 процента для развитых стран с централизованно планируемой экономикой.

- 6/ Источник: Статистическое бюро Секретариата Организации Объединенных Наций.

- 7/ Рост производительности труда в развивающихся странах составил лишь 2,6 процента в год в период 1960-1970 гг. и 0,9 процента в год в период 1970-1979 гг. по сравнению с 3,7 и 3,3 процента в год для развитых стран с рыночной экономикой и 4,7 и 5,9 процента в год для развитых стран с централизованно планируемой экономикой в те же периоды. В среднем он составил лишь 1,5 процента в развивающихся странах в период 1978-1979 гг. (+4,2 процента в Латинской Америке и -3,8 процента в развивающихся странах Азии, за исключением Китая), в то время как рационализация труда в условиях экономического спада привела к росту этого показателя на 5,1 процента в развитых странах с рыночной экономикой и на 3,1 процента в странах с централизованно планируемой экономикой.
- 8/ Уровни производительности измерялись отношением стоимости, добавленной обработкой, к численности рабочей силы.
- 9/ В документе, подготовленном ЮНИДО в качестве специального выпуска Обзора промышленного развития для Третьей Генеральной конференции Организации в 1980 году и озаглавленном "Мировая промышленность после 1960 года: "Достижения и перспективы" (Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 1979 год), данное явление охарактеризовывается следующим образом: "Один лишь обрабатывающий сектор не в состоянии решить сложную проблему безработицы, неполной занятости и продуктивного использования увеличивающейся рабочей силы. Подсчитано, что, для того чтобы поглотить ежегодное увеличение в 3% всей рабочей силы, обрабатывающий сектор, в котором занято примерно 15% рабочей силы, что обычно является типичным для развивающихся стран, должен был бы развиваться ежегодными темпами, превышающими 20 процентов, при условии, если будут также сделаны поправки на маргинальное увеличение производительности. Даже в случае, если на обрабатывающий сектор приходится 20% всей рабочей силы, он должен был бы развиваться темпами роста в 30-35% в год, для того чтобы ликвидировать в течение 10 лет существующую сельскохозяйственную и городскую безработицу, а также неполную занятость, на которые приходится 25% рабочей силы. При любых стандартах - это феноменальные темпы роста, далеко превосходящие темпы роста, достигнутые в прошлом странами с быстро развивающейся экономикой".
- 10/ "Система консультаций. Анализ (1976-1981)" - документ, представленный Исполнительным директором Совету по промышленному развитию ID/B 284, ЮНИДО, 1 апреля 1982 года).
- 11/ "Проект ЮНИДО: Всемирная модель для исследования организационных изменений на протяжении длительного отрезка времени", Промышленность и развитие, № 6, ЮНИДО, 1981 год.
- "Применение модели ЮНИТАД" - Рабочий документ по всемирному моделированию, подготовленный ЮНИДО для целевой группы АКК по долгосрочным целям

развития, Техническая рабочая группа, 14-16 декабря 1981 года, Нью-Йорк, ЮНИДО/IS.305, 15 апреля 1982 года.

- 12/ В ряде стран статистические данные о рабочей силе в промышленности либо вообще отсутствуют, либо не охватывают предприятия, насчитывающие менее 5, 10 или 12 работников.
- 13/ Промышленные проекты могут затрагивать передачу технологии целой отрасли промышленности, передачу технологии применительно к конкретным предприятиям или передачу технологических процессов (Г.Р.Хаул и Р.Е.Джонсон: "Корпорация Рэнд - передача аэрокосмической технологии США Японии", в работе "Технологический фактор в международной торговле", Р.Вернон, NBER, 1970).
- 14/ Количественные и качественные характеристики передачи зависят от политики и целей страны - получателя, которая может проявить интерес к оперативной передаче технологии, предусматривающей минимальную профессиональную подготовку местных кадров и широкое использование иностранной рабочей силы (примером этому может служить черная металлургия Катара, достигшая высоких показателей при использовании на 92 процента иностранной рабочей силы из 16 различных стран под руководством японских специалистов или к передаче технологии, конечной целью которой является обеспечение функциональной автономии промышленных объектов и которая связана с проведением систематических мероприятий по профессиональному обучению местных кадров (характерным примером таких систематических усилий является политика Алжира), или к передаче, в рамках новаторского подхода, предусматривающей расширение возможностей в области исследований и разработок (например, разработка процессов прямого восстановления в черной металлургии Мексики, сыгравшей роль первопроходца в данной области). Кроме того, такие цели не обязательно должны касаться исключительно существующих промышленных проектов, даже если это долгосрочные проекты. Они могут выходить за рамки узко продуктивистской философии, охватывая таким образом задачу более полного развития самого рабочего. Учитывая неопределенность в отношении будущих тенденций индустриализации и развития технологии, более широкая подготовка кадров, направленная на поощрение профессиональной мобильности, может обеспечить самое надежное решение, даже за счет временной переквалификации с учетом текущих нужд.
- 15/ Число специальностей, включенных в номенклатуру министерства торговли Соединенных Штатов, созрело с нескольких тысяч до приблизительно 300 000: cf. Radovan Ritsca: "La civilization au carrefour", Editions Anthropos, 1969.

- 16/ Распространение "чуждого капитала" в 26 отраслях промышленности в Федеративной Республике Германии колебалось в 1961 году от 1 до 26. Герхард Фельс: "Выбор промышленной структуры в распределении труда между развитыми и развивающимися странами", Институт всемирного хозяйства, г.Киль, 1971 год.
- 17/ Например, Румыния. С.Стефанеску: "Опыт Румынии в области подготовки промышленных кадров", Академия им.Стефана Георгиу/ЮНИЦО, июль 1982 года.
- 18/ В работе "Промышленные организации - теория и практика" ("Оксфорд университетский пресс", 1965) Джоан Вудвард выделяет 11 производственных систем и подразделяет их на три основные группы: единичное производство, массовое производство и непрерывное производство. Она также смогла показать, что три функции предприятия - производство, сбыт и исследования - значительно отличаются друг от друга, как с точки зрения относительной важности, так и порядка, в котором они от системы к системе вступают в действие. Это в свою очередь влечет за собой различия в организационных методах и управленческих структурах предприятия. Упомянутые выводы были, в принципе, подтверждены (см. Роккем Джефри и Джоан Вудвард: "Промышленная организация - Поведение и контроль", "Оксфорд университетский пресс", 1970 год).
- 19/ Однако работа Дж.Вудварда вызывает споры.Некоторые авторы считают, что предприятия, начиная с использования определенной комбинации методов, всегда сохраняют некоторую свободу действий в определении того, какие конкретные операции должны выполняться большей или меньшей степенью автономии. P. Dubois: "Techniques et division des travailleurs", Sociologie du travail, No. 2, 1978.
- 20/ См.Джон Л.Барбидж: "Заключительный доклад об исследовании воздействия групповых производственных методов на гуманизацию труда", июнь 1975 год, и "Семинар о воздействии групповых производственных методов на гуманизацию труда - рабочие документы", - июль 1976 год - Международный центр повышенной технической и профессиональной подготовки - Турин, Италия - МОТ.
- 21/ Некоторые указания на проблемы, связанные с переквалификацией, содержатся, в частности, в ряде докладов промышленных комитетов МОТ, в частности, в докладе Комитета по черной металлургии, озаглавленном: "Прогнозы, касающиеся потребностей черной металлургии в рабочей силе, и их важность для набора и профессиональной подготовки рабочей силы в этой отрасли" (Женева, 1975 год).
- 22/ Технологические перспективы в области станкостроения и соответствующие последствия для развивающихся стран. ЮНИЦО/ТС.226, 5 мая 1981 года; Ги Кар: "Автоматизация: технология - труд - социальные отношения -

- технологические достижения", Экономика 1981 год; Бенджамин Корнат: "Рабочие и автоматы - рабочий процесс, экономия времени и теория сегментации рабочей силы" в издании "Заводы и рабочие - данные нового производственного порядка", Масперо 1980 год. Необходимо отметить, что вопрос о воздействии новых технологий был рассмотрен на совещании на высоком уровне промышленно развитых стран в Версале 5 июня 1982 года - см. доклад президента Французской Республики, озаглавленный "Технология, занятость и рост".
- 23/ Последствия автоматизации для занятости было предметом обсуждения на протяжении 50-х и 60-х годов. Был сделан вывод, что, в общем плане потеря занятости больше, чем компенсировалась новыми рабочими местами. Однако к этому выводу подвели одновременно два фактора, а именно, экономический цикл исключительной интенсивности и продолжительности и ограничения самой автоматизации, которая повлекла за собой появление очень негибких установок.
- 24/ См., в частности, Гюнтер Фридрикс, начальник Департамента автоматизации и технологии, Германская металлургическая ассоциация, ИГ Металл: "Микро-электроника: социально-экономические последствия". В обзоре "Futuribles 2000", сентябрь 1980 года;
- Тони Мейнверинг: "Реакция профсоюзов на новую технологию", "Журнал отношений в промышленности" № 12 - июль/август 1981 года; а также дискуссию о сегментации рабочей силы, вызванную теориями М.Дж.Пиоре - см. П.Б.Доерингер и М.Дж.Пиоре: "Внутренние рынки труда и анализ рабочей силы", Хит лексингтон букс", 1971 год.
- 25/ По ряду причин. Во-первых, технологические и промышленные модели, в которых капитальное оборудование играет определяющую роль, и в будущем на протяжении продолжительного периода будут определяться развитыми странами. Отсутствие соответствующей базы исследований и разработок и воспроизводства машин и оборудования в обрабатывающей промышленности является серьезным препятствием на пути любой политики, опоры на собственные силы, какой бы желательной она ни была. Более того, роботизация представляет собой угрозу существованию сборочных конвейеров, которые были созданы в развивающихся странах главным образом из-за низкого уровня оплаты труда и которые могут быть вновь возвращены в промышленно развитые страны (Так, например, Питер Ф.Друкер в его книге "Управление в бурные времена" - Гейнемани", Лондон, 1980 года - считает, что характерной чертой конца этого столетия будет компенсация продукцией. И наконец, в общем опыт показывает, что большинство предпринимателей в развивающихся странах, подобно своим коллегам в развитых странах с рыночной экономикой,

предпочитает использовать капиталоемкие методы и нанимать меньшее количество рабочей силы.

- 26/ "Технология на службе развития", ID/WG.324/4 - документ, представленный ЮНИДО на рассмотрение глобального подготовительного совещания для первого Консультативного совещания по производству средств производства, Варшава, Польша, 24-28 ноября 1980 года.
- 27/ Мишель Цезар: "На повестке дня рабочая квалификация". "Экономика и статистика", № 110, апрель, 1979 год, INSEE, Париж.
- 28/ См. Натан Розенберг: "Перспективы в области технологии". "Кембридж уни-версити пресс", 1976 год.
- 29/ См. Марк Хумберт: "Последние изменения в теориях международного разделе-ния труда: - специальный выпуск "На пути к новому международному разде-лению труда?" - "Обзор промышленности, 4-й квартал, 1980 год.
- 30/ Например, в черной металлургии стоимость профессиональной подготовки рабочей силы может составить 40 000 долл. США на одного специалиста (см. тема для обсуждения № 1 на третьем Консультативном совещании по чер-ной металлургии, Каракас, Венесуэла, 13-17 сентября 1982 года, ЮНИДО, ID/WG.374/1, 24 июня 1982 года), что превышает первоначальные расхо-ды на обучение, рассчитанные на основе стоимости подготовки в течение нескольких лет различных категорий сотрудников при использовании метода, разработанного профессором Матоном и его коллегами в Гентском универси-тете (Бельгия) (см. "Производительность, людской капитал и физическое инвестирование в черную металлургию - Международный вертикальный анализ", *Seminarie voor toegeraste economie* - Гентский университет, 1972 год).
- 31/ Выражение, использованное Сильвером Сёра в работе "Передача технологии на практике", "Массон", 1978 год.
- 32/ См. "Технология на службе развития", ID/WG.342/5, документ, представлен-ный на рассмотрение первого Консультативного совещания по производству средств производства, Брюссель, Бельгия, 21-25 сентября 1981 года, ЮНИДО.
- 33/ Франко Видосич: "Recursos humanos y complejidad tecnologica de los bienes de capital" - предварительный доклад - ЮНИДО, август 1982 года.
- 34/ EUREQUIP: "Подготовка профессиональных кадров для промышленности - ее проблемы, практика и место в освоении промышленного производства" - ЮНИДО, февраль 1982 года.
- 35/ См. Б.Кориат, цит. выше, сноска 22/.
- 36/ См. Джон Дж.Барбидж, цит. выше, сноска 20/.

- 37/ X.В.Френч: "Технические специалисты - Некоторые проблемы номенклатуры и классификации - Исследования в области подготовки инженерных кадров", ЮНЕСКО, 1981 год.
- М.Н. Скаткин: "Марксистско-ленинские идеи о политехническом образовании в СССР", ЮНЕСКО, 1963 год.
- 38/ Лесли Холлидэй: "Интеграция технологий", выпущена "Шелл Ко. Хатчинсон", Лондон, 1966 год.
- 39/ Этот отбор был проведен подготовительным заседанием первого Консультативного совещания по подготовке промышленных кадров - Инсбрук (Австрия), 5-27 января 1982 года.
- 40/ С.Стефанеску: "Опыт Румынии в подготовке промышленных кадров", ЮНИДО, 1982 год.)
- 41/ ЮНИДО в ряде развивающихся стран были проведены тематические исследования, включая исследования подготовленные:
- З.Фаре: "Тематическое исследование по вопросу сотрудничества в области подготовки кадров - опыт Алжира в приобретении технологических знаний путем подготовки кадров для промышленности", ЮНИДО, 1980 год;
 - Е.Раппель: "Подготовка кадров для сталелитейной, нефтехимической промышленности и для производства удобрений в Бразилии", ЮНИДО, 1978 год;
 - С.Седионо: "Имеющаяся база для подготовки промышленных кадров, планирование рабочей силы и практика промышленной подготовки кадров. (Индонезия)", ЮНИДО, 1978 год;
 - ТЕТОК: "Потенциальные возможности более эффективного использования существующей базы подготовки технических кадров в развивающихся странах: тематические исследования подготовки кадров для промышленности в Кении и Перу", ЮНИДО, 1981 год.
- 42/ Филип Х.Комб: "Всемирный кризис в области образования" - PUF - Париж - 1968 год, и "Что такое планирование образования?" - IIEP/UNESCO - 1970.
- 43/ См. анализ, проведенный Ф.Сагасты и другими авторами в отношении Латинской Америки - проект СПРИ - Канада - 1974 год.
- 44/ Франко Видоссич - см. сноску 33/ выше.
- 45/ По просьбе алжирских властей был проверен и найден пригодным метод проведения анализа технологической сложности. См. "Группа 77 - Первое совещание по производству средств производства" - г.Алжир, Алжир, 10 - 13 мая 1982 года - Заключительный доклад.

46/ См. сноску 30/ выше.

47/ Чистый обмен означает обмен "Делимыми товарами, состоящими из однородных частей...", "на условиях, которые известны", и когда "стороны в равной мере хорошо информированы об условиях обмена...".

Сложный обмен, по сравнению с чистым обменом, характеризуется как "комплекс свободных и взаимных передач технических средств и правоотношений". В логическом выражении он отражает экономические отношения, связанные, главным образом, с сотрудничеством в области урегулирования споров.
Ф.Пьерру: "Власть и экономика" - Бордас, 1973 год.

48/ См. "Сценарии в области металлургической промышленности, 1990 год - "Досье - № 5: Разработка концепций, реализация и пуск в производство - Глава D" - ЮНИДО - ID/WG.374/2/Add.1 - 28 июля 1982 года.

49/ Мишель Дебове - ГРЕ/ЮНЕСКО: "Образование в условиях нового международного экономического порядка" - Международная конференция ЮНИТАР по "альтернативным стратегиям и будущему Азии" - Дели, Индия, 11-17 марта 1980 года.

50/ Этот вопрос обсуждался с представителями ряда развивающихся стран. См., в частности:

- З.Фаре: "Соображения о значении координации в процессе подготовки кадров и предоставления технологических знаний на национальном уровне и в рамках сотрудничества Юг-Юг", ЮНИДО, 1981 год;

- К.Л.К. Рао: "Центры координации деятельности развивающихся стран в области подготовки кадров для промышленности: Предложения", ЮНИДО, 1981 год.

51/ Эта идея обсуждалась с представителями ряда развивающихся стран и была рассмотрена в следующих исследованиях:

- SESI/SICOFER: "Приобретение квалифицированных промышленных кадров развивающимися странами и позиция Франции в отношении предложения, касающегося подготовки кадров", ЮНИДО, 1981 год;

- Б.Хёгберг: "Предоставление услуг в области профессиональной подготовки и подготовки управленческих кадров в Швеции", ЮНИДО, 1981 год;

- А. Манек: "Подготовка специалистов и руководящих работников из развивающихся стран в связи с экспортом машин и промышленного оборудования" (Федеративная Республика Германии), ЮНИДО, 1982 год;

- Х.Патти: "Подготовка промышленных кадров для развивающихся стран - возможности Бельгии", ЮНИДО, 1981 год. См. также доклад Генерального совета по экономике: "К вопросу о роли Бельгии в подготовке промышленных кадров для развивающихся стран", Брюссель, 28 июня 1982 года;

- В.Б.Стивенсон: "Создание системы предоставления информации о профессиональной подготовке кадров для развивающихся стран: практическая осуществимость создания центров координации информации о возможностях профессиональной подготовки кадров в развитых странах", ЮНИДО, 1981 год.
- 52/ И.А.Егоров: "Опыт СССР в области профессиональной подготовки специалистов из развивающихся стран", ЮНИДО, 1980 год.
- 53/ CEE/ SICCFER: См. сноску 51/ выше.
- 54/ В следующих документах МОТ охарактеризовываются методы подготовки профессиональных кадров, используемые в некоторых странах: "Десять лет профессиональной подготовки: опыт Франции, Федеративной Республики Германии, Соединенного Королевства, 1968-1978", МОТ, 1979; и "Системы подготовки кадров в Восточной Европе", МОТ, 1979 год.
- 55/ Например, Французский союз металлургической и горнодобывающей промышленности (УИМ) создал ряд служб, занимающихся экспортом услуг в области подготовки кадров; служба по "профессиональной подготовке кадров и оказанию технической помощи" занимается, в частности:
- планированием аспектов обучения в центрах по профессиональной подготовке кадров;
 - содействием развитию систем подготовки кадров для металлургической промышленности;
 - предоставлением помощи в деле заключения контрактов;
 - составлением банка данных об имеющихся возможностях по предоставлению экспортных услуг в области подготовки кадров.
- 56/ См. также Заключительный доклад Совещания на высоком уровне работников, ответственных за профессиональную подготовку кадров для промышленности в развивающихся странах, Бухарест, 31 мая - 4 июня 1982 года.
- 57/ М.Салем: "Место и роль профессиональной подготовки кадров для промышленности в контрактах о передаче технологии: юридический подход", ЮНИДО, 1980 год.
- 58/ М.Салем: "Юридические аспекты подготовки кадров для промышленности", ЮНИДО, 1981 год.
- 59/ См.: "Голодный мир", "The Tablet", 22 августа 1981 года.
- 60/ См. например, доклад первого Консультативного совещания по пищевой промышленности, ID/278.
- 61/ Дж.Перс: "Политика экспортных кредитных учреждений в области финансирования компонента подготовки кадров в рамках промышленных проектов", ЮНИДО, 1982 год.

62/ См. сноску 56/ выше.

63/ В развивающихся странах был проведен ряд исследований, в частности:

- С.А. Эль-Кали: "Деятельность и потенциальные возможности Египта в области сотрудничества между развивающимися странами в сфере промышленной подготовки кадров", ЮНИЦО, 1980 год;
- К.Л.К. Рао: "Техническое сотрудничество между развивающимися странами: оценка возможностей Индии в области промышленной подготовки кадров", ЮНИЦО, 1980 год.
- Дж. Шпитальник: "Сотрудничество между Бразилией и другими развивающимися странами в области образования и подготовки кадров для промышленности", ЮНИЦО, 1980 год.

64/ См. также сноку 56/ выше.

65/ Ф. Вилле: "Роль учреждений по международной профессиональной подготовке кадров для промышленности в целях уменьшения технологической зависимости развивающихся стран", ЮНИЦО, 1981 год.





