

# Квалифицированный персонал – залог предпринимательского успеха

Правительство Германии в лице федерального министра образования и научных исследований г-жи Едельгард Бульман (Edelgard Bulmahn), президент немецкого Конгресса торгово-промышленных палат г-н Людвиг Георг Браун (Ludwig Georg Braun), а также Председатели 14 Союзов иностранных предпринимателей провели 15 сентября этого года совместную пресс-конференцию. Ее участники призвали предпринимателей, переселившихся в Германию, активной участвовать в дуальной системе обучения, путем создания мест производственного обучения на своих предприятиях и тем самым внести свой весомый вклад в достижение успеха Национального пакта о производственном обучении, который заключило правительство Германии с экономикой страны.

**К**огда-нибудь каждый растущий предприниматель сталкивается с вопросом, где найти квалифицированных сотрудников? Классическим вариантом является поиск на рынке труда, можно привлечь семью и знакомых, а можно вырастить себе кадры самим. К сожалению, многие наши земляки, открывшие свой бизнес в Германии, имеют лишь смутное представление о действующей системе производственного обучения.

Чтобы облегчить для предпринимателей организацию системы обучения на собственном предприятии, местные власти во многих городах создали консультационные и сервисные центры, где можно получить все необходимые сведения, а также информацию о производственном обучении на русском языке, которую можно запросить и через организацию KAUSA ([www.kausa.de](http://www.kausa.de)). KAUSA, проект Немецкого конгресса торгово-промышленных палат, на федеральном уровне способствует развитию производственного обучения среди предпринимателей, переселившихся в

Германию, и координирует проекты и инициативы, связанные с этой темой.

«В Германии производственное обучение неотделимо от предприятий. Именно на них, в кооперации с профессиональным училищем, и проходит обучение. Так как оба партнера совместно занимаются обучением, система получила название дуальной, то есть двойной», – разъясняет Татьяна Форсмани, русскоязычная сотрудница KAUSA. Ведь на предприятии можно лучше научиться практическим навыкам, а теорию, в свою очередь, эффективно донесут преподаватели профессионального училища. Большую часть времени ученик проводит на предприятии. Профучилище необходимо посещать 1–2 раза в неделю, или одним блоком из нескольких недель за весь год обучения. Несомненным преимуществом такого обучения является его приближенность к практике, а также обмен информацией по оптимизации процесса обучения между предприятием и профессиональным училищем по принципу – «одна голова хорошо, а две лучше».

Преимущество производственного обучения для молодежи очевидно – она получает старт в профессиональную жизнь. Но в чем же состоит интерес предпринимателей? Для них собственное производственное обучение также имеет ряд преимуществ. «Ученики знают предприятия, так сказать, с изнанки и прекрасно представляют себе, каким требованиям работодателя они должны соответствовать. Исходя из долгосрочной перспективы – это решение стратегически вернее, чем найм к себе знакомых или родственников» – говорит Александр Кауль

(Alexander Kaul), управляющий федеральной ассоциации русскоязычных предпринимателей INTEX. Но обучающие предприятия отличает не только идеально подобранный к потребностям фирмы персонал. «Преимущество состоит и в оптимизации рабочего процесса, ведь такие сотрудники могут значительно снизить рабочую нагрузку на самого предпринимателя, сохраняются Know How внутри фирмы, а



имидж в глазах клиентов и партнеров значительно возрастает», – резюмирует Катарина Каншат (Katharina Kanschat), руководительница координирующей организации KAUSA.

Конечно, предпринимателей вначале одолевают сомнения, ведь, в конце концов, производственное обучение стоит денег; ученикам надо выплачивать стипендию, а в некоторых отраслях проходит много времени, прежде чем от ученика можно получить отдачу. Тот, кто занимается производственным обучением, несет и немалую ответственность. «Предприятия, решившие заниматься производственным обучением, должны сначала поставить собственное предприятие на солидную основу», – советует

Александр Кауль. Чтобы обеспечить качество производственного обучения, существуют организации, которые проверяют предприятия на предмет их способности обучать по дуальной системе. В основном за организацию и контроль производственного обучения отвечают соответствующие палаты: торгово-промышленная, ремесленная и другие. Их сотрудники посещают предприятия и проверяют, выполнены ли



все предпосылки и требования для проведения обучения, консультируют руководителей предприятия и помогают устранить преграды на пути к собственному производственному обучению. Само собой разумеется – бесплатно. Предприятие, для получения разрешения собственного производственного обучения, должно выполнить три предпосылки: Во-первых, сам предприниматель

должен быть специалистом того дела, которому он обучает. Доказательством этому служит профессиональное образование или опыт работы по специальности. Дипломы, привезенные с собой, могут быть при определенных условиях также признаны. Информации по данному вопросу располагают соответствующие палаты.

Во-вторых, обучающий предприниматель или лицо ответственное за обучение должны обладать определенными педагогическими навыками. Раньше такие качества подтверждались сдачей специального экзамена, но с августа 2003 это требование было отменено.

И в-третьих, обучающее предприятие должно иметь возможность предоставления ученику соответствующего рабочего места.

Но и для предприятий, не соответствующих этим трем предпосылкам есть возможность, так называемого, совместного обучения. Так было, например, на фирме «Гермес» из Нюрнберга, основанной переселенцами Геннадием Фридрихом (Gennadij Friedrich) и Вадимом Протцелем (Vadim Protzel) в 1997 году. Предприятию, специализирующемуся на производстве мясной продукции, потребовался сотрудник для офиса. Но никто из основателей фирмы на тот момент не имел права на проведение обучения. Когда предприниматели узнали о существовании проекта AAU (Ausbildungsring Ausländische Unternehmer e.V.) в Нюрнберге, который предлагал совместное обучение для нескольких предприятий, они решили воспользоваться этой возможностью. Руководитель проекта Райнер Алюхин (Rainer Aliochin) описывает эту

модель так: «Когда предприятие заключает с нами кооперационный договор, мы можем в свою очередь заключить договор на обучение с учеником и принять ответственность за его обучение на себя. С другой стороны, предприятие обучается за время действия договора выполнить недостающие для создания собственного производственного обучения предпосылки. Для «Гермес» такое совместное обучение обернулось успехом: три года тому назад Анна Гетте (Anna Götte) начала там свое производственное обучение на коммерсанта офиса. Она училась совместно с растущим предприятием, досконально знакома с организацией офиса, знает каждого из работников лично и весь производственный цикл. Теперь в «Гермес» без нее, как без рук.

В рамках одной статьи, конечно, невозможно осветить полный спектр проблематики производственного обучения и ответить на все вопросы предпринимателей. Заинтересованным предпринимателям имеет смысл воспользоваться перечисленными в статье источниками информации и, может быть, примерить систему производственного обучения во всех ее возможных вариантах на своем предприятии.

**Данная статья напечатана по инициативе KAUSA – проекта немецкого Конгресса торгово-промышленных палат при поддержке Министерства образования и научных исследований Германии.**

На фото:

Крайний справа Alexander Kaul, управляющий федеральной ассоциации русскоязычных предпринимателей INTEX, беседующий с предпринимателями-переселенцами.

Руководитель проекта AAU (Ausbildungsring Ausländische Unternehmer e.V.) в Нюрнберге Райнер Алюхин (Rainer Aliochin) и его русскоязычная сотрудница Маргарита Шмидт (Margarita Schmidt).