

исполнение либо ненадлежащее исполнение своих обязательств по соглашению о ГЧП. При этом финансирование по обязательствам государственного партнера осуществляется в течение срока реализации проекта ГЧП в соответствии с соглашением о ГЧП, за исключением случаев возникновения угрозы национальной безопасности Республики Беларусь или возникновения чрезвычайных ситуаций, обстоятельств непреодолимой силы, военных действий, блокады или *иных не зависящих от государственного партнера обстоятельств*, препятствующих исполнению обязательств по соглашению о ГЧП, на период, в течение которого действуют такие обстоятельства.

Представляется необходимым на законодательном уровне установить перечень «*иных не зависящих от государственного партнера обстоятельств*, препятствующих исполнению обязательств по соглашению о ГЧП». В условиях неясности формулировки и отсутствия регламентации подобных положений является достаточно сложным решение задачи привлечения инвестиций в экономику Республики Беларусь.

***Ладутько Виолетта Константиновна***  
**ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

Руководитель Центра государственного строительства и права Института экономики НАН Беларуси, кандидат юридических наук, доцент,  
г. Минск, Республика Беларусь, violadutska@mail.ru

В настоящее время индустриально развитые страны берут курс на создание экономики, основанной на знаниях. Это предполагает изменение характера трудовой деятельности, что выражается в смене приоритетов. Экономика, основанная на знаниях, требует наличия охватывающей все более широкие слои населения системы образования, способствующей росту доли высококвалифицированных специалистов в составе рабочей силы и создающей благоприятные условия для непрерывного образования граждан. Тем самым акцент делается на развитие у людей способности постоянно адаптироваться к изменяющимся требованиям общественного развития и реализацию болонского принципа «обучение в течение всей жизни».

Профессиональное образование занимает центральное место, поскольку именно на данный сегмент образования возложена задача предоставления всем гражданам возможностей получить необходимые знания, умения и компетенции, обеспечивающие как экономическое развитие страны, так и их профессиональное развитие и самореализацию.

В этой связи необходимо остановиться на основных тенденциях в системе профессионального образования зарубежных стран, определить при-

оритеты профессионального образования в развитых и развивающихся странах, а также факторы, способствующие высокой эффективности подготовки рабочих кадров в развитых странах.

Анализ систем организации профессионального образования в странах с развитой рыночной экономикой позволил сделать вывод о том, что дословно сам термин «среднее профессиональное образование» не используется в научных публикациях и литературе, в целом наблюдается отсутствие единообразия в терминологии, которой пользуются различные страны и даже страны, принадлежащие к общим языковым группам, по вопросам организации профессионального образования. В интерпретации ЮНЕСКО все уровни образования, носящие преимущественно практико-ориентированную направленность, относят к техническому и профессиональному образованию. В странах Европейского союза начальное и среднее профессиональное образование, включая дополнительное, обозначается аббревиатурой VET.

Тем не менее существует ряд общих тенденций в развитии систем профессионального образования, в частности, в подходе к совершенствованию сети образовательных учреждений: создание многопрофильных учебных заведений; разработка форм непрерывного профессионального образования, позволяющих проходить курс обучения не сразу, а по частям и в различных учебных заведениях при зачете накапливаемых баллов (кредитов) или единиц квалификации; возможность получения среднего образования, если человек не сумел этого сделать в «положенное» время, и т.д. В целом зарубежную среднюю профессиональную школу всегда отличало многообразие форм и учреждений [1].

В зарубежной практике можно выделить следующие основные типы реализации среднего профессионального образования: самостоятельный образовательный уровень (Германия, США, Великобритания, Япония); подуровень (ступень) высшего (в широком смысле) образования (Франция); смешанная система реализации практико-ориентированного послешкольного образования (Италия) [2].

Наиболее интересным опытом в развитии профессионального образования в зарубежных странах является дуальное обучение. Дуальное обучение представляет собой форму профессиональной подготовки специалистов, которая включает в себя теоретическое обучение в образовательном учреждении и практическое на предприятии. Для предприятия дуальное образование – это возможность подготовить для себя кадры «под заказ». Исследователи к неоспоримым преимуществам дуального обучения относят следующие: дуальная система устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой; в

механизме дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущего специалиста; обучение будущих специалистов по дуальной системе создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения профессиональных навыков тем, что качество их знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах; заинтересованность руководителей соответствующих предприятий в практическом обучении своего будущего специалиста; учебное заведение работает в тесном контакте с компанией заказчиком кадров и учитывает его требования к будущим специалистам, а также привлекает его работников к разработке учебных планов и программ по соответствующим специальностям; дуальная система обучения позволяет сократить расходы учебного заведения на закупку и содержание дорогостоящего производственного оборудования [3].

Остановимся на анализе особенностей профессионального образования, в том числе дуальной системы, в некоторых зарубежных странах, имеющих наиболее успешный опыт в данной сфере.

В качестве положительного примера рекомендована система дуального образования Германии. Предприятия Германии формируют структуры сетевого обучения (Ausbildungsverbände). Существует четыре традиционные модели таких структур:

1. «Главное предприятие и предприятия-партнеры» (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben): главное предприятие в целом ответственно за обучение, однако частично обучение проходит на различных предприятиях-партнерах.

2. «Заказная профессиональная подготовка» (Auftrag-sausbildung): некоторые периоды обучения проходят за пределами основного предприятия, возможно, на расположенном поблизости крупном предприятии, где есть учебная мастерская, на основе конкретного заказа и на условиях возмещения расходов.

3. «Учебный консорциум» (Ausbildungskonsortium): несколько малых и средних предприятий (КМУ) объединяются и принимают у себя практикантов. Если одно из предприятий не может реализовать какую-либо часть учебной программы, практикант направляется на другое предприятие (принцип ротации). Предприятия также заключают договор о сотрудничестве; они работают вместе на равных условиях и проводят обучение своих практикантов независимо друг от друга.

4. «Учебная ассоциация» (Ausbildungsverein): отдельные предприятия учреждают организацию для проведения обучения, которая занимается решением организационных вопросов (таких как заключение контрактов и

т.д.), в то время как основные предприятия занимаются обучением практикантов [4].

В разных странах мира идут поиски совершенствования систем профессионального обучения персонала. Профессиональное обучение персонала предприятий, фирм, корпораций, как показывает мировой опыт, является одним из эффективных путей удовлетворения потребностей работодателей в уровне квалификации своих работников для эффективной трудовой деятельности на конкретных рабочих местах. Это обучение подразделяется на внешнее и внутреннее, которое именуется внутрифирменным (внутрикорпоративным) профессиональным обучением.

Внутрифирменное обучение занимает центральное место в японской экономике и подготовке кадров. К особенностям этой модели относятся такие, как практика пожизненного найма, системы оплаты по выслуге лет, принцип равенства в управлении предприятием и др. В Японии внедрена система так называемой пожизненной профессиональной подготовки, согласно которой профподготовка подразделяется на 5 категорий: базисная подготовка; переподготовка по развитию способностей; повышение квалификации; профессиональная подготовка; подготовка инструкторов. Таким образом, особенности японской системы подготовки и использования кадров строятся в основном на использовании и регулировании рабочей силы внутри предприятия для обеспечения внутрифирменной конкуренции [5].

Профессиональное обучение обслуживающего персонала в промышленности США обеспечивает формирование и повышение его квалификационного уровня. Исследование, проведенное в американских компаниях, показало, что увеличение расходов на обучение персонала на 10% дает прирост производительности труда на 8,5%, в то время как такое же увеличение капиталовложений повышает производительность труда только на 3,8%. При этом внутрифирменное профессиональное обучение персонала, повышая производительность труда, обеспечивает рост доходов. Исследования показывают, что увеличение срока обучения персонала на один год может привести к 3%-ному дополнительному росту ВВП. По мере увеличения сроков обучения рентабельность ассигнований в профессиональное обучение работника превосходит прибыльность вложений в физический капитал. В связи с этим затраты на обучение персонала выступают не как непроизводительное потребление, а как один из видов наиболее эффективных капиталовложений [6].

Главной тенденцией развития образования вообще и в том числе профессионального образования во Франции может считаться децентрализация управления учебными заведениями. Ее результатом стало значительное ограничение функций в сфере образования центральных органов управле-

ния и расширение полномочий местных органов. Учебные заведения получили возможность более свободно распоряжаться полученными средствами, имея при этом возможность зарабатывать их дополнительно и расходовать их по своему усмотрению [7].

Примером рыночной системы профессионального обучения может считаться Британская система национальных профессиональных квалификаций. В данной системе выделяется пять ступеней профессионального образования. Выпускник пятой ступени заканчивает общую или профессионально-образовательную среднюю школу и заочно получает высшее образование, овладевая научными основами профессии, навыками менеджера, лидера, несет персональную ответственность за результаты труда, т.е. получает право на занятие должностей в сфере управления [7].

Что касается опыта развития профессионального образования и, в частности, дуальной системы, в странах на постсоветском пространстве, то в образовательную систему Казахстана уже внедрены элементы дуального обучения в таких отраслях, как сельское хозяйство, транспорт, металлургия и машиностроение, нефтегазовое и химическое производство и др. Работодатели Казахстана активно участвуют в разработке профессиональных стандартов, во внедрении независимой системы оценки сертификации. Для стимулирования предприятий, работающих по дуальной системе, в Казахстане предложены: уменьшение налогооблагаемого дохода на сумму расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с коэффициентом 1,5; установление налоговых вычетов по расходам физических лиц на обучение. В ближайшее время для развития дуального обучения в Казахстане планируется предусмотреть в рамках внедрения 12-летнего обучения получение молодежью рабочих профессий [8].

С 2014 года проект «Дуальное образование» реализуется в 13 пилотных регионах России [4], с 2013 года – Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период 2013–2020 гг. В соответствии с российским законодательством система среднего профессионального образования относится к компетенции регионов. На сегодняшний день практически все учреждения профессионального образования переданы в ведение регионов. Цель такого решения состоит в том, чтобы деятельность профессиональных учебных заведений приблизить к реальным потребностям рынка труда соответствующего региона [9].

Таким образом, для Беларуси важна существующая в мировой практике законодательная база функционирования профессионального образования в рыночных условиях, которая у нас еще находится в начальной стадии

развития, а также новые способы организации управления профессиональным образованием.

С учетом анализа мирового опыта можно сформулировать ряд рекомендаций по возможной имплементации лучших зарубежных практик и определить перспективы развития (совершенствования) системы профессионального образования в Республике Беларусь: расширение практики работы с детьми школьного возраста: ранняя профориентация, вовлечение в подготовку детей по прорывным компетенциям будущего и т.д.; расширение практики внутрифирменного профессионального обучения; децентрализация управления учебными заведениями; создание условий для профессиональной мобильности с целью обеспечения возможности применить свои знания и умения в рамках профессии или группы профессий, а также работать именно в том регионе, где они востребованы и др.

Главная задача, которую необходимо решить в национальной системе образования – сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий. И в ее решении опыт развития дуальной формы профессионального образования Германии может оказаться полезным – для совершенствования законодательства, определения механизма разделения полномочий республиканских и местных органов власти, развития традиций ремесленного обучения, формирования государственно-частной системы финансирования обучения. В этой связи предлагается рассмотреть возможность внедрения дуального образования в Республике Беларусь, что повлечет повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

#### **Библиографический список**

1. Техническое и профессиональное образование и обучение в XXI веке. Рекомендации ЮНЕСКО и Международной Организации Труда 2002 г. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2003. – 83 с.
2. Казеев, А.Ф. Зарубежный опыт развития среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / А.Ф. Казеев. – Режим доступа: <https://docplayer.ru/42214350-Zarubezhnyy-opyt-razvitiya-srednego-professionalnogo-obrazovaniya.html>. – Дата доступа: 05.05.2019.
3. Афасижев, Т.И. Особенности внедрения дуальной системы обучения в условиях инновационного развития высшей школы [Электронный ресурс] / Т.И. Афасижев. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vnedreniya-dualnoy-sistemy-obucheniya-v-usloviyah-innovatsionnogo-razvitiya-vysshey-shkoly>. – Дата доступа: 05.05.2019.
4. Реализация дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров: метод. Рекомендации / Аген-во страт. Инициатив. – М.: АСИ, 2016. – 172 с.

5. Идзуми Тэрутака. Особенности японской системы подготовки и использования кадров и государственная политика в этой области / Тэрутака Идзуми. – М., 1996.

6. Новиков, П.П. Зарубежный опыт организации профессионального обучения персонала в современных условиях [Электронный ресурс] / П.П. Новиков. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-organizatsii-professionalnogo-obucheniya-personala-v-sovremennyh-usloviyah>. – Дата доступа: 05.05.2019.

7. Ривчун, Т.Е. Модели управления в системе профессионального образования (зарубежный опыт) [Электронный ресурс] / Т.Е.Ривчун. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-upravleniya-v-sisteme-professionalnogo-obrazovaniya-zarubezhnyu-opyt>. – Дата доступа: 06.05.2019.

8. Мальшьева, А.В., Внедрение новых форм обучения в образовательную систему: дуальная система. [Электронный ресурс] / А.В. Мальшьева, Е.В. Мороденко. – Режим доступа: <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2015/RM15/pages/Articles/FFP/3/8.pdf> – Дата доступа: 05.05.2019.

***Ляшко Анастасия Алексеевна***  
**ИМЯ ГРАЖДАНИНА: ПРАВО И СРЕДСТВО**  
**ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА**

Младший научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь, [liashko2009@yandex.ru](mailto:liashko2009@yandex.ru)

Каждый человек обладает правом на имя с момента своего рождения, значение которого определяется тем, что без него ни одно лицо не может реализовывать свои права и исполнять обязанности, составляющие его конституционно-правовой статус. Однако несмотря на сложную природу имени, обусловленную тем, что оно может рассматриваться как важнейший элемент идентификации физического лица с одной стороны, как средство индивидуализации – с другой стороны, и как право – с третьей, в настоящее время данная тематика неактивно исследуется в литературе.

В соответствии со ст. 18 Гражданского кодекса Республики Беларусь имя гражданина включает фамилию, имя собственное и отчество, если оно имеется [1]. Все юридические действия лицо осуществляет под своим именем. В определенных случаях, например, при опубликовании произведения, физическое лицо может использовать псевдоним.

По мнению И.А. Михайловой, имя гражданина можно рассматривать и как элемент правосубъектности, и как субъективное гражданское