

УДК 338. 24

Кочерженко К. – ст.гр. БМ-41

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ВИЩА ОСВІТА І КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІ НІМЕЧЧИНИ**

Науковий керівник: ст. вик. Юрик Н.Є.

За умов ринкової економіки досить актуальною є проблема удосконалення управління кар'єрою персоналу підприємств. До вирішення даного питання кожна країна підходить по різному, враховуючи особливості економічного і соціального розвитку. Останнім часом за кордоном відмічається збільшення фундаментальних досліджень з проблеми професійного просування, а також кількості компаній, які вкладають значні кошти у вирішення проблем службового просування молодих спеціалістів, які володіють запасом теоретичних знань і потенційно здатних зайняти керівні посади. На нашу думку особливої уваги заслуговують дослідження в сфері кар'єрного розвитку молодих спеціалістів на підприємствах Німеччини. В даній країні розвиток кар'єри будь-якої людини розпочинається із отримання вищої освіти, якій держава приділяє особливу увагу і підтримку.

Основним документом, який регулює усі освітянські процеси є Закон про стимулювання освіти. Головною особливістю системи освіти Німеччини є те, що навчання у вищому навчальному закладі триває чотири роки, а далі випускники проходять стажування. Перевірка набутих знань відбувається у вигляді складання іспиту, на основі якого студентам видаються дипломи про отримання вищої освіти.

Суттєвою відмінністю німецької системи освіти від систем інших країн є та, що у вищих закладах даної країни відсутні такі види робіт як курсові та дипломні. Негативними явищами в системі освіти Німеччини є те, що значна кількість студентів навчається за рахунок власних коштів у вищих навчальних закладах, а також існує значна їх перевантаженість. У Німеччині вищі навчальні заклади тісно співпрацюють з науково-дослідними організаціями. З метою підтримки і просування молодих і перспективних кадрів на підприємствах Німеччини широко використовується програма кар'єрного розвитку молодих спеціалістів. Дана програма передбачає як службове просування, так і консультування працівників. Більшість кваліфікованих професійних консультантів по кар'єрі використовують дискусії, тести, інспектування, життєвий досвід та інші методи оцінки для того, щоб працівники оцінили самих себе і визначили власні сильні та слабкі сторони.

Аналізуючи процес управління на німецьких підприємствах слід відмітити недопущення оберненого делегування повноважень, яке свідчить про некомпетентність працівника. Також контроль, який проводиться на підприємствах Німеччини, здійснюється вибірково та несподівано, у вигляді проведення оцінювання здібностей працівника та визначення правильності його дій. Необхідно також відзначити, що соціально-психологічний клімат в колективах німецьких підприємств побудований таким чином, що він сприяє розвитку співробітництва та взаємодопомоги між працівниками. Саме ці особливості доцільно передбачити і врахувати при консультуванні молодих спеціалістів в межах програми їх кар'єрного розвитку.

Таким чином, на розвиток кар'єри молодих спеціалістів на підприємствах Німеччини великий вплив здійснює менталітет та національні особливості. Створені сприятливі умови для розвитку кар'єри, сприятимуть ефективному та результативному виконанню роботи працівників, їх саморозвитку та самовдосконаленню.