

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ СОВМЕСТНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И КОЛЛЕДЖАМИ

Айрат Илдарович Сатдыков (ORCID 0000-0002-9813-3746)

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

**Аннотация.** В существующих рыночных условиях важным фактором при принятии решения об открытии программ ученичества предприятием является их коммерческая привлекательность, а именно возможность вернуть инвестиции в человеческий капитал. Исследования экономических аспектов программ обучения на производстве в Германии и Швейцарии показывают, что ученичество может окупаться уже во время обучения или после его окончания за счёт труда молодого сотрудника в компании. В России отводимое на производственную и преддипломную практику время очень ограничено, институт армии изымает часть выпускников из рынка труда, а опыт корпоративного обучения во многом утерян. В текущих условиях программы ученичества являются для отечественных предприятий исключительно затратными, а риски невозврата инвестиций высокими.

**Ключевые слова:** квалифицированные рабочие, программы ученичества, СПО, рамка квалификаций.

С начала 2000-х гг. в Российской Федерации наблюдался значительный экономический подъём на фоне повышения мирового спроса на сырьевые товары (commodities), который сопровождался ростом инвестиций, модернизацией старых и созданием новых предприятий. В первую очередь развивались отрасли по добыче полезных ископаемых – нефти и газа, а также связанные с ними обрабатывающие производства химических отраслей. Также инвестиции поступили металлургию, энергетику, строительство и сельское хозяйство, автомобилестроение, энергетическое машиностроение и другие отрасли.

Наряду со значительными достижениями в этих отраслях, в целом в отечественной экономике и особенно в промышленности не были решены серьёзные проблемы. Ещё

**Abstract.** In market economy the decision whether to start the apprenticeship program in the corporation or not is highly influenced by the commercial factor — the ability to return investments in human capital. The studies of the economic aspects of apprenticeship programs in Germany and Switzerland demonstrate that they can be profitable within the course or after graduation due to young employee's work in company. In Russia the time addressed for practice in companies is very limited, the army withdraws graduates from the labor market and the corporate training skills are largely lost. In that context apprenticeship programs are unprofitable for domestic industrial enterprises and the risk of the investments loss is high.

**Keywords:** qualified workers, apprenticeship programs, VET, qualification framework.

в 2012 г. академик РАН Е. М. Примаков отмечал в своей статье [1] структурные диспропорции в отечественной экономике. Им было отмечено, что если добывающая промышленность занимает вполне сопоставимую с прочими развитыми странами место, а именно 5,7% от ВВП, то доля обрабатывающей промышленности очень невелика – 14%, в то время как торговля обеспечивает рекордные 27% ВВП. Российская Федерация очень сильно зависит от импорта иностранного оборудования и продукции высокотехнологичных отраслей в целом.

В работе известных отечественных исследователей С. Д. Бодрунова, Р. С. Гринберга и Д. Е. Сорокина [2, с. 27-29] предлагаются системные инструменты развития отечественной экономики, включая преодоление упомянутых структурных диспро-

порций. И в качестве одного из ключевых факторов успешной реализации представленных планов учёными выделяется кадровый потенциал страны. Обращая внимание на отток работников из обрабатывающих отраслей промышленности и старение персонала, исследователи констатируют, что успехи экономической политики в общем и промышленной политики в частности будут определяться во многом качеством кадровой политики государства и корпораций.

Для отечественных предприятий проблема недостатка квалифицированных специалистов (в первую очередь рабочих, операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин и специалистов высшего уровня профессиональной квалификации) по данным опросов Российского союза промышленников и предпринимателей находится среди первой тройки наиболее значимых ограничителей роста предприятий по крайней мере с 2007 года [3]. Хотя, если обратиться к сравнению статистики рынка труда и образования, то данные за 2014 и 2015 гг. и более ранние периоды (исследование приведено в работе В. Е. Гимпельсона [4]) по предложению системы среднего профессионального образования (далее – СПО) по рабочим профессиям и специалистам более чем в два раза по агрегированным показателям превышает спрос со стороны бизнеса. Другими словами, проблема кадрового обеспечения экономического роста лежит и в плоскости качества подготовки обучающихся, территориальной диспропорции их распределения, а также в падении привлекательности труда в промышленности для выпускников системы среднего профессионального образования.

Вложение предприятия в программы ученичества являются инвестициями в человеческий капитал, а не разновидностью корпоративной благотворительности или выполнением распоряжений вышестоящих инстанций. Как и все инвестиции, они требуют оценки рисков, имеют свой предположительный срок окупаемости, после которого должны приносить прибыль. Именно

такой подход к взаимодействию предприятий с колледжами и техникумами при совместной подготовке кадров видится наиболее адекватным в условиях рыночной экономики.

С. Мюльманн и С. Вальтер в своём исследовании [15] акцентируют внимание на анализе затрат на программы ученичества и полученной в данной связи предприятиями выручкой: принесёт ли обучение в итоге чистый убыток или чистую прибыль. Дело в том, что именно этот фактор может быть решающим для предприятия. Разница между всеми затратами, понесёнными предприятием за время ученичества (в Швейцарии и Германии это 3-4 года в зависимости от профессии и специальности), и полученной выручкой даёт значение чистых убытков – NC (Net Costs). Если оно отрицательное, то все инвестиции предприятия окупаются за время ученичества, и оно приносит прибыль. В этом случае с экономической точки зрения дальнейшее трудоустройство ученика на предприятие не играет роли. Либо оно положительное, тогда для восполнения этих затрат предприятие должно нанять работника.

С. Мюльманн и С. Вальтер выделяют следующие факторы, которые определяют, будет ли обучение выгодно предприятию или нет. При этом часть из них являются эндогенными, и предприятие может управлять ими, а часть – экзогенными. [5. с. 9]:

- государственное регулирование системы образования и ученичества (экзогенные);
- конкуренция на рынке труда и товаров (экзогенные);
- структура трудовых затрат на предприятии (эндогенные);
- вклад учеников в производственную деятельность (эндогенные).

В немецкой и швейцарской системах образования ученики проводят на предприятии от половины до трёх четвертей времени в соответствии с учебным планом [5, с. 12]. И на протяжении всего времени обучения производительность их труда растёт, что видно на рисунке 1..

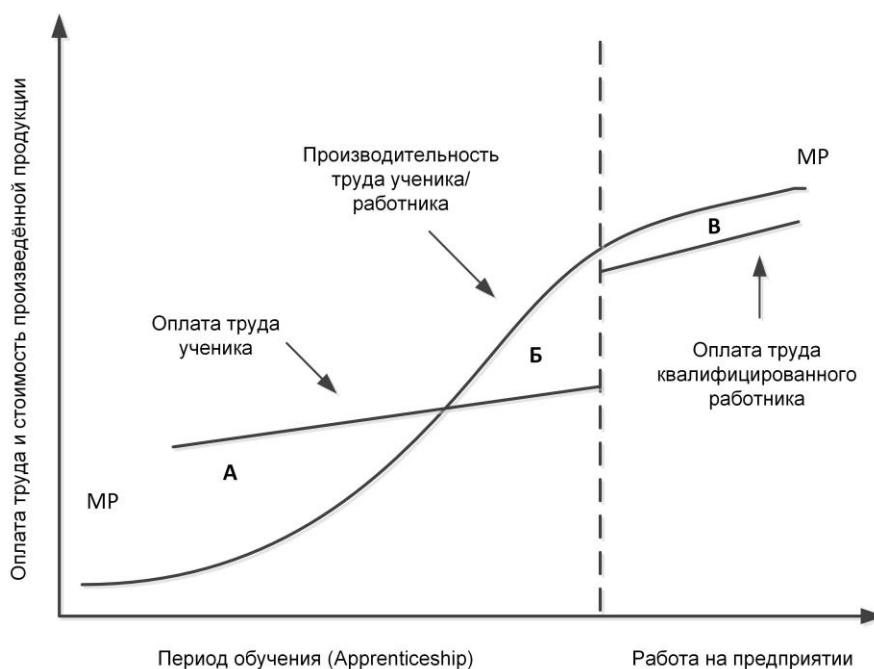


Рис. 1 Модель ученичества на предприятии / Apprenticeship model

Источник: [6]

В России время практического обучения на предприятии, предусмотренного образовательными стандартами, в отличие от эталонной ситуации Германии и Швейцарии, значительно меньше, и само обучение начинается позже – на втором или третьем году. За это время производительность труда МР возрастает незначительно и, выпускаясь из образовательной организации, ученик обладает производительностью значительно меньшей, чем обычный работник и нуждается в дополнительном обучении на рабочем месте. Институт призыва в вооружённые силы изымает значительную часть обучающихся по промышленным специальностям. После его прохождения, если они и возвращаются на предприятие, где проходили практику, то их уровень производительности за год падает. Молодой рабочий или специалист, которого предприятие берёт на работу, проходит продолжительный период адаптации и обучения на рабочем месте, прежде чем достигнет необходимых показателей производительности труда.

Модель ученичества на отечественном предприятии является схематичной и ос-

новывается на анализе автором качественных данных и экспертном мнении, так как необходимые количественные показатели не доступны. Однако системный анализ существующего состояния системы среднего профессионального образования в России позволяет сделать вывод, что программы ученичества с высокой долей вероятности окажутся убыточными для предприятий. Дело в том, что отводимое на производственную и преддипломную практику время невелико, институт армии изымает часть выпускников из рынка труда, опыт корпоративного обучения во многом утерян, а также есть ряд других причин [7. с. 91]. Это делает инвестиции предприятия в программы ученичества рискованными, а их окупаемость не очевидной. Нерешённость этой проблемы препятствует установлению тесных взаимоотношений предприятий с колледжами и техникумами, что в свою очередь усугубляет проблему кадрового обеспечения промышленного развития.

При анализе систем СПО в зарубежных странах (США, Англии и Южной Кореи), а также механизмов и участников государ-

ственно-частного партнёрства и перспективных форм подготовки кадров был выявлен ряд важных закономерностей и примеров лучших практик. Прежде всего, во всех исследуемых странах внедрение системы обучения на рабочем месте (программ ученичества) признаётся передовым направлением развития системы СПО. Великобритания и Южная Корея в большей, США в меньшей степени разработали и проводят целенаправленную политику по привлечению работодателей к образовательным процессам. В рамках этой политики формируется инфраструктура, компонентами которой выступают образовательные организации, государственные органы власти, работодатели и их объединения, общественные организации. Боль-

шую роль играет финансовое и методическое обеспечение государственными органами остальных участников. Обязательным элементом внедрения программ ученичества выступает наличие национальной системы квалификаций и системы независимой оценки. Для получения обратной связи о результативности осуществляемых действий в программах предусмотрено проведение научных исследований и независимая оценка достигнутых результатов. Все эти системные положения, а также примеры выявленных лучших практик могут и должны быть использованы при разработке предложений по совершенствованию российской системы подготовки кадров.

#### Список источников

1. Примаков, Е.М. Нам нужна новая индустриализация [Электронный ресурс] / Е.М. Примаков // Российская газета. – 2012. – № 131. Режим доступа: <https://rg.ru/2012/06/09/primakov.html> (дата обращения 06.09.2018).
2. Бодрунов, С.Д. Реиндустриализация Российской экономики: императивы, потенциал, риски / С.Д. Бодрунов, Р.С. Гринберг, Д.Е. Сорокин // Экономическое возрождение России. – 2013. - №1. – С. 19-49.
3. Доклад о состоянии делового климата в России в 2016 году [Электронный ресурс] / РСПП, март 2017 г., Москва. - Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/f/9/f9c2ca5f8cd104f8d5d40f2a7b50fced.pdf> (дата обращения 22.09.2018)
4. Гимпельсон, В.Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия: Препринт WP3/2010/04 [Текст] / В.Е. Гимпельсон; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 72 с.
5. Muehlemann S., Wolter S.C. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analysis. IZA Journal Labor Policy (December 2014) 3: 25. URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-3-25> (дата обращения 22.09.2018).
6. Gambin, L. Recouping the costs of apprenticeship training: employer case study evidence from England / L. Gambin, C. Hasluck, H. Terence // Empirical Research in Vocational Education and Training. – 2010. - Vol.2 (No.2). pp. 127-146. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.pedocs.de/volltexte/2013/8249/pdf/ER\\_VET\\_2010\\_2\\_Gambin\\_Hasluck\\_Hogarth\\_Recouping\\_the\\_costs.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2013/8249/pdf/ER_VET_2010_2_Gambin_Hasluck_Hogarth_Recouping_the_costs.pdf) (Дата обращения: 22.09.2018)
7. Сатдыков, А.И. Системные проблемы обеспечения промышленных предприятий квалифицированными рабочими кадрами / А.И. Сатдыков // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. - № 8, том 1. – С. 90-98.