

Государственное финансирование дополнительного профессионального обучения

Эффективная система обучения персонала является одним из важнейших факторов развития компаний и экономики в целом. Обучая сотрудников, фирмы рассчитывают получить выгоду, то есть высокую производительность труда, за счет повышения уровня квалификации работников или освоения ими новых знаний и навыков. Работники, в свою очередь, надеются на увеличение заработной платы и конкурентоспособности на рынке труда.

В странах Европы отношение к профессиональному обучению весьма серьезное: большая часть предприятий (50-60%) так или иначе обучает своих сотрудников. Дополнительное профессиональное обучение включает в себя:

- подготовку непосредственно на рабочем месте и в специальных образовательных учреждениях
- получение трудно формализуемых знаний и навыков в процессе работы и взаимодействия с коллегами и наставниками (перенятие опыта)
- обучение на недельных курсах повышения квалификации и обучение, которое длится до нескольких лет.

Социально-экономические последствия дополнительного обучения весьма значимы. Оно способствует сокращению уровня безработицы (работники своевременно приобретают навыки, которые позволяют им оставаться конкурентоспособными на рынке труда), широкому применению современных технологий и оборудования (производительность труда повышается). Именно поэтому в развитых странах фирмы, которые обучают своих сотрудников, активно поддерживаются посредством стимулирующих мер, субсидирования инвестиций организаций и работников в профессиональное обучение.

В Бельгии, Испании, Италии используется комбинация специальных налогов и грантов на обучение. Все фирмы платят налог на обучение; из собранных средств выдаются гранты на определенные виды обучения. Главный недостаток такой системы — большие административные издержки. Кроме того, некоторые работодатели воспринимают эту программу как противодействующую свободной конкуренции.

В Австрии, Италии, Люксембурге, России применяются налоговые вычеты из соответствующих расходов, что стимулирует предприятия инвестировать больше денег в обучение, однако издержки на данную программу перекладываются на всех налогоплательщиков.

Во Франции и Канаде используется модель ”обучай или плати” (”train-or-pay”) — налог на обучение платят только те фирмы, у которых расходы на обучение ниже определенного уровня. К плюсам данной схемы можно

отнести более низкие административные расходы по сравнению с первым вариантом. Однако такой подход не всегда эффективен, поскольку нельзя исключить низкого качества обучения.

Кроме того, государства стремятся увеличить инвестиции фирм в дополнительное обучение за счет ввода специального "ограничивающего" контракта, который предусматривает штраф в размере стоимости обучения в случае, если работник покидает компанию раньше определенного договором срока.

Согласно результатам исследования, проведенного Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ, дополнительное профессиональное обучение увеличивает заработную плату на 4%. Такой результат сопоставим с основными зарубежными исследованиями дополнительного обучения в развитых странах.

К основным причинам неоптимального уровня дополнительного обучения следует отнести:

- несбалансированность рынка капитала (в этом случае уместно государственное вмешательство);
- несовершенство рынка труда, что выражается в компрессии зарплат (теория не дает однозначного ответа, будет ли в этом случае достигнут оптимальный уровень обучения);
- вероятно, существуют положительные экстерналии от обучения для работников, работодателей, для государства в целом (фирмы и работники не учитывают эти экстерналии при принятии решения об обучении; в этом случае уровень обучения будет недостаточным и государственное вмешательство оправданно);
- асимметрия информации о содержании и результатах обучения.

Исследования зарубежных исследователей не дают убедительных доказательств недостаточного уровня инвестиций в обучение на рабочем месте. Тем не менее многие страны придерживаются политики стимулирования дополнительного профессионального образования.

Результаты исследований позволяют утверждать, что отдача от дополнительного обучения есть и она достаточно велика. В то же время фирмы инвестируют только в самых способных работников, усиливая тем самым неравенство в кадровой среде. В России ситуация такова:

большинство самых способных сотрудников уже имеют дипломы об окончании высшего или среднеспециального учебного заведения, однако работодатели продолжают вкладывать деньги в их дальнейшее обучение. Другими словами, наличие диплома является сигналом для работодателей о способностях индивида и "прибыльности" его дальнейшего обучения.

Тем не менее вопрос о государственном вмешательстве в сферу дополнительного профессионального обучения остается открытым. Если наиболее способные дипломированные работники получают возможность

переобучения за счет работодателя, то недипломированные — доступа к данному ресурсу не имеют. Кроме того, сотрудники без высшего или среднеспециального образования являются социально слабозащищенными. При кризисе или экономической рецессии именно они при прочих равных оказываются без работы. Представляется, что государственная поддержка дополнительного профессионального обучения крайне необходима прежде всего тем, кто не заканчивал вузы и ссузы. В дальнейшем это позволит избежать значительных трат на поддержку большого количества безработных во время возможного кризиса.

На наш взгляд, целесообразны следующие направления стимулирования работников и фирм к инвестированию в дополнительное обучение. Во-первых, ввод различных схем софинансирования, когда государство возмещает часть расходов фирм или работников на обучение. Во-вторых, устранение информационной асимметрии путем распространения информации об обучении среди работодателей и самих работников. Оптимальной могла бы быть государственная программа по сертификации различных видов дополнительного профессионального обучения. Правда, негативным моментом здесь могут стать высокие издержки на разработку единого стандарта и определение качества таких образовательных услуг.

Список использованной литературы

1. Dominique Goux, Eric Maurin. Train or Pay: Does it Reduce Inequalities to Encourage Firms to Train their Workers? - La Coruña, 2007
2. Травкин П. Должно ли государство поддерживать дополнительное профессиональное обучение? – Человек и труд, 11.12.2012
3. <http://sophist.hse.ru/> Единый архив экономических и социологических данных, ГУ ВШЭ