

Кадры просят списать

Александр Шохин: Затраты компаний на образование надо освободить от налога на прибыль

Одной из главных проблем развития бизнеса наряду с высокими налогами и нехваткой финансирования сами предприниматели традиционно называют дефицит кадров. Решить кадровую проблему можно, только полностью поменяв систему профессионального образования, уверен **Александр Шохин**, президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), председатель Национального совета при президенте РФ по профквалификациям. Он рассказал в интервью "РГ", как именно это нужно сделать.

Александр Николаевич, подбор кадров остается болезненным вопросом для компаний?

Александр Шохин: За последние четыре года исследования, проводимого РСПП, кадровый дефицит находится в первой тройке наиболее острых проблем для бизнеса. По окончании обучения не по специальности, по данным Росстата, работают 31,3 процента выпускников вузов и 40,5 процента выпускников организаций среднего профессионального образования (СПО).

Сегодня высокий формальный образовательный потенциал населения не капитализируется в полной мере. В группе стран с высоким охватом населения высшим и средним профессиональным образованием у России самый низкий подушевой ВВП. Образование на треть - а в некоторых секторах на две трети - не соответствует запросам рынка труда.

А каковы эти запросы?

Александр Шохин: Инновации, прогрессивные технологии, включая цифровые, предъявляют новые требования к персоналу, формируют новый образ труда и ведут к появлению новых профессий или кардинальному изменению основных характеристик существующих. Бизнес заинтересован в радикальных изменениях в сфере профессионального образования. Очевидно, что обновление системы подготовки квалифицированных кадров требуют скорейшей модернизации системы профобучения, сопряжения рынка труда и рынка образовательных услуг.

Пропась между ними так велика?

Александр Шохин: О значительном разрыве между системой образования и рынком труда свидетельствует разительный контраст между объемом

человеческого капитала (4-е место в мире) и доступностью квалифицированных работников (89-е место).

Это данные НИУ "Высшая школа экономики" и Центра стратегических разработок "Двенадцать решений для нового образования". В последние годы Национальный совет при президенте РФ по профквалификациям пытается сократить этот разрыв через стыковку образовательных и профессиональных стандартов.

А также через актуализацию образовательных программ и модернизацию процедур итоговых аттестаций.

Так, в национальной системе квалификаций сформированы новые квалификации, которые поэтапно будут замещать устаревшие на рынке труда. Созданы информационные ресурсы, через которые молодые люди смогут увидеть современные требования рынка труда и получить доступ к новым квалификациям.

Только треть выпускников российских вузов работают сегодня по специальности, которую они получили

Когда бизнес занимается кадрами, то куёт их под себя. Как он может повлиять на рынок труда?

Александр Шохин: Нужно активнее создавать условия для участия работодателей в формировании кадрового потенциала не только у себя, но в целом на рынке труда. Сейчас налоговые стимулы введены для предприятий, участвующих в сетевых образовательных программах. Но применение этих стимулов обставлено многими барьерами. Например, завышены лицензионные требования, требуются библиотеки и медкабинеты. Это излишне, для бизнеса нужно ввести налоговые преференции.

В каком виде?

Александр Шохин: Нужно вывести все затраты компаний на образование из-под налога на прибыль. При этом бизнес должен видеть, как используются в сфере образования те налоги, которые он вносит в бюджет. Здесь также много резервов. Создавая условия для новых инвестиций в образование, надо и повышать эффективность использования уже имеющихся ресурсов. Опыт крупных компаний, реализующих образовательные проекты, также мог бы пригодиться.

Рабочим кадрам требуется "доводка"

Александр Николаевич, НИУ ВШЭ и ЦСР предлагают проект, который переводит часть среднего профессионального образования в короткие программы получения конкретных квалификаций в центрах опережающей подготовки. Оправданно ли это?

Александр Шохин: Предполагается, что в этих центрах будут экспериментальные интенсивные образовательные программы СПО с сокращением сроков подготовки и быстрым выходом молодежи на рынок труда по современным специальностям, использующим цифровые технологии. Ядром проекта станет создание, апробация и внедрение в системе СПО современных аппаратных симуляторов, тренажеров и цифровых комплексов программного и методического обеспечения. Главное, чтобы при этом сами программы не превратились в общепрофессиональные, не дающие реальной квалификации для рынка труда. Пока программы СПО слабо адаптированы к требованиям рынка труда.

А что с практической составляющей обучения по этим программам? Могут тренажеры заменить реальную жизнь?

Александр Шохин: Ставка исключительно на симуляторы чересчур односторонняя. Мировая практика показывает, что роль симуляторов в практикоориентированном образовании для разных квалификаций сильно различается. В СПО эффективна концепция дуального образования. Она способствует повышению качества подготовки и востребованности квалифицированных рабочих кадров в стране.

Однако если привлекательность этой модели взаимодействия предприятий и образовательных организаций для сферы образования очевидна, то мотивация работодателей просматривается не всегда. Необходимо мотивировать работодателей участвовать в этом процессе. Уже есть большая база успешных примеров и практик, которые необходимо систематизировать и сделать типовые модели для предприятий, создав нормативно-правовую базу.

Что вы хотите прописать в законодательстве?

Александр Шохин: Необходимо в ближайший год не только переработать перечень профессий СПО, связав его с новыми профессиональными

квалификациями, но и включить региональные структуры работодателей в процессы принятия управленческих решений в этой сфере. Система среднего профобразования должна выполнять прежде всего задачу подготовки квалифицированных рабочих кадров для современной экономики. Важно, чтобы прорывные технологии были обеспечены кадрами без необходимости их последующей "доводки" на производстве.

То есть упор на систему непрерывного образования?

Александр Шохин: Это ключевое условие повышения производительности труда. В рамках системы непрерывного образования должны быть созданы условия для переквалификации экономически активного населения в связи с модернизацией рабочих мест, обусловленной новыми технологиями и цифровой трансформацией экономики. Для этого нужно объединить усилия работодателей и образовательных организаций. Важная проблема, которая тормозит развитие непрерывного образования, - недостаточное участие профессиональных ассоциаций в оценке качества компетенций персонала. Отчасти и по этой причине для системы повышения квалификации нет внятных ориентиров.

Бизнес должен видеть, как используются в образовании те налоги, которые он вносит в бюджет

А как это в жизни будет выглядеть?

Александр Шохин: В рамках проекта на базе передовых предприятий и ведущих научно-образовательных учреждений каждый сможет пройти переподготовку или повысить квалификацию, в первую очередь в сфере цифровой экономики, стратегически важных профессий, с последующей объективной оценкой квалификации и помощью в трудоустройстве.

Для этого будут сформированы современные методически и технологически оснащенные центры образования и центры оценки (сертификации) компетенций и квалификаций. Они должны быть встроены в национальную систему квалификаций. Независимая оценка со стороны объединений работодателей - та задача, которую в ближайшие 2-3 года должен решить Национальный совет совместно с "отраслевыми" советами. Нельзя отказываться от проекта, прежде всего в части системы оценки квалификаций и ключевых компетенций, так как в результате будет нарастать разбалансировка подготовки кадров и рынка труда, а общее качество рабочей силы будет падать.

Вместе с тем, доклад НИУ ВШЭ и ЦСР по развитию кадрового потенциала образования страдает излишней направленностью на "школу". Недостаточно внимания уделено подготовке и повышению квалификации преподавателей и мастеров для профессионального обучения. А именно это направление наиболее отстающее. Мало проектов по более тесной интеграции университетов и крупнейших компаний. Между тем финансирование бизнесом высокотехнологических проектов и практическое внедрение результатов исследований во всем мире связано, прежде всего, с тонкой настройкой механизмов взаимодействия университетов и научных организаций с крупным бизнесом.

ДЕФИЦИТ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАТЕГОРИЯМ, %

Источник: РСПП, 2017



Российская газета - Федеральный выпуск № 89(7552)