

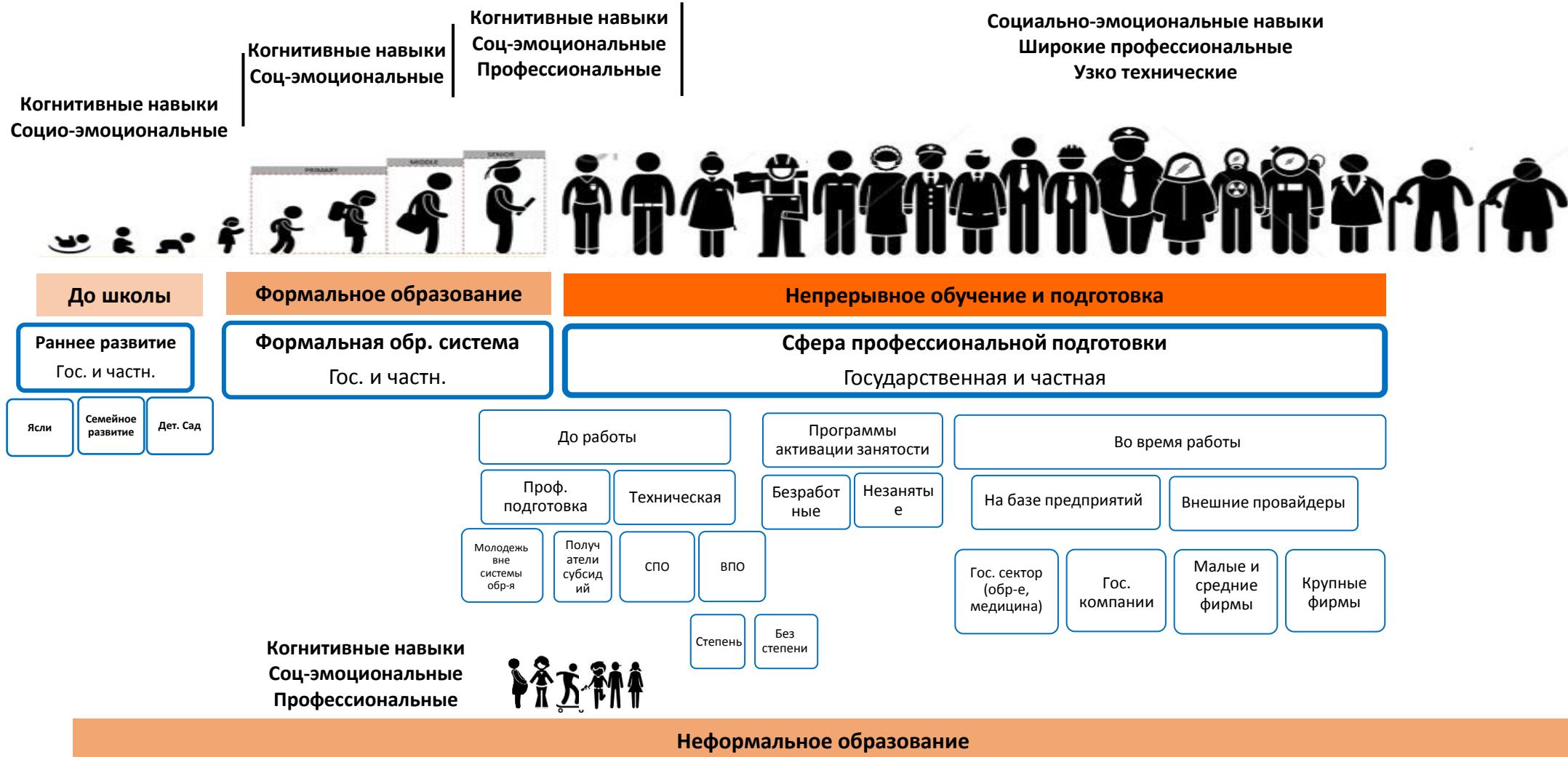
# Непрерывное образование: *вызовы и перспективы*

**Кирилл Васильев**  
Всемирный банк

## Вызовы

- Низкая производительность труда (40-50% от стран ОЭСР),
- Сокращение населения трудоспособного возраста (на 13% к 2050 г.),
- Сильные региональные различия в производительности, возрастной структуре населения, человеческом потенциале,
- Неудовлетворенность работодателей качеством подготовки и образования (одно из ключевых препятствий к росту),
- Снижающийся с возрастом уровень компетенций при низком охвате взрослых образованием (в 1,5-2 раза ниже стран ОЭСР).

# Обучение в нужном месте и в нужное время



# **Требования к эффективной программе непрерывного образования**

---

- 1. Внешние цели: конкурентоспособность, производительность, ....**
- 2. Ясные целевые группы:**
  - Занятое – незанятое население
  - Малые-крупные предприятия
  - Сфера деятельности: услуги-производство
  - Инновационный сектор
  - Гос предприятия
  - Гос сектор: врачи-учителя-...
- 3. Регулярная оценка дефицита компетенций.**
- 4. Четкое распределение ролей между заинтересованными сторонами и координация.**
- 5. Убедительные стимулы для каждого участника.**
- 6. Мониторинг результатов программы.**

## **Основные барьеры к участию в непрерывном образовании**

- Отсутствие стимулов;
- Низкий потенциал системы;
- Отсутствие информации.

## **Мероприятия**

### **1. Обеспечение доступа и предоставление стимулов к участию в непрерывном образовании**

- Стимулирование и поддержка спроса на услуги непрерывного образования: льготы обучающим фирмам и пр.;
- Предоставление ваучеров, грантов и консультационных услуг работникам и безработным;
- Предоставление грантов на конкурсной основе для провайдеров образовательных услуг;
- Признание квалификаций, полученных в других странах.

## **2. Повышение качества и релевантности образования**

- Оценка спроса и предложения навыков;
- Развитие квалификационных рамок;
- Поддержка неформального обучения;
- Целевая поддержка приоритетов (компетенции, регионы, ...);
- Создание системы оценки качества в непрерывном образовании.

### **3. Улучшение информации о системе**

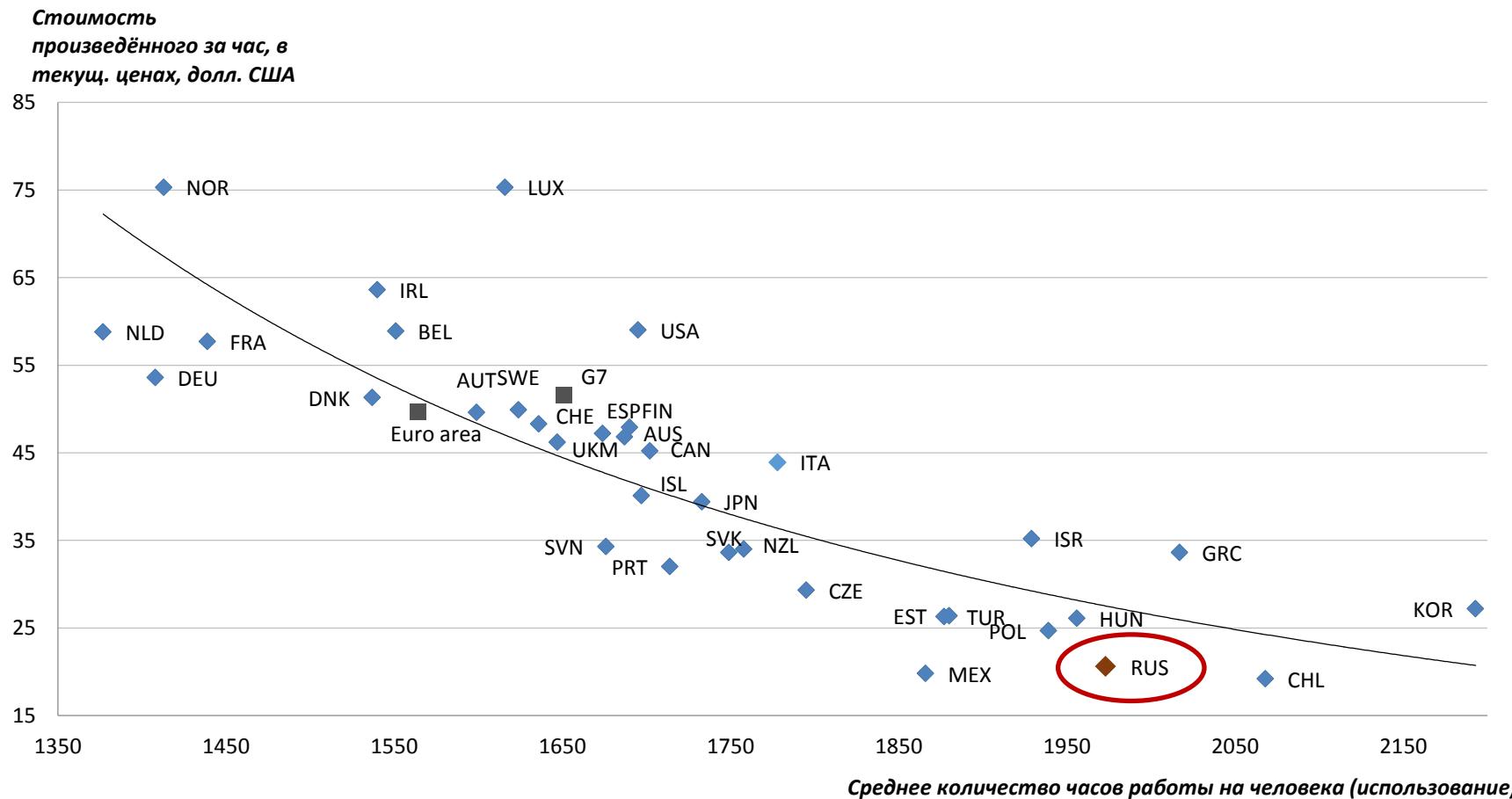
- Обеспечение координации между основными заинтересованными сторонами;
- Развитие сервисов консультирования населения;
- Проведение информационных кампаний для повышения осведомленности среди населения;
- Информация о провайдерах и программах для предприятий.

**СПАСИБО!**

# ПРИЛОЖЕНИЯ

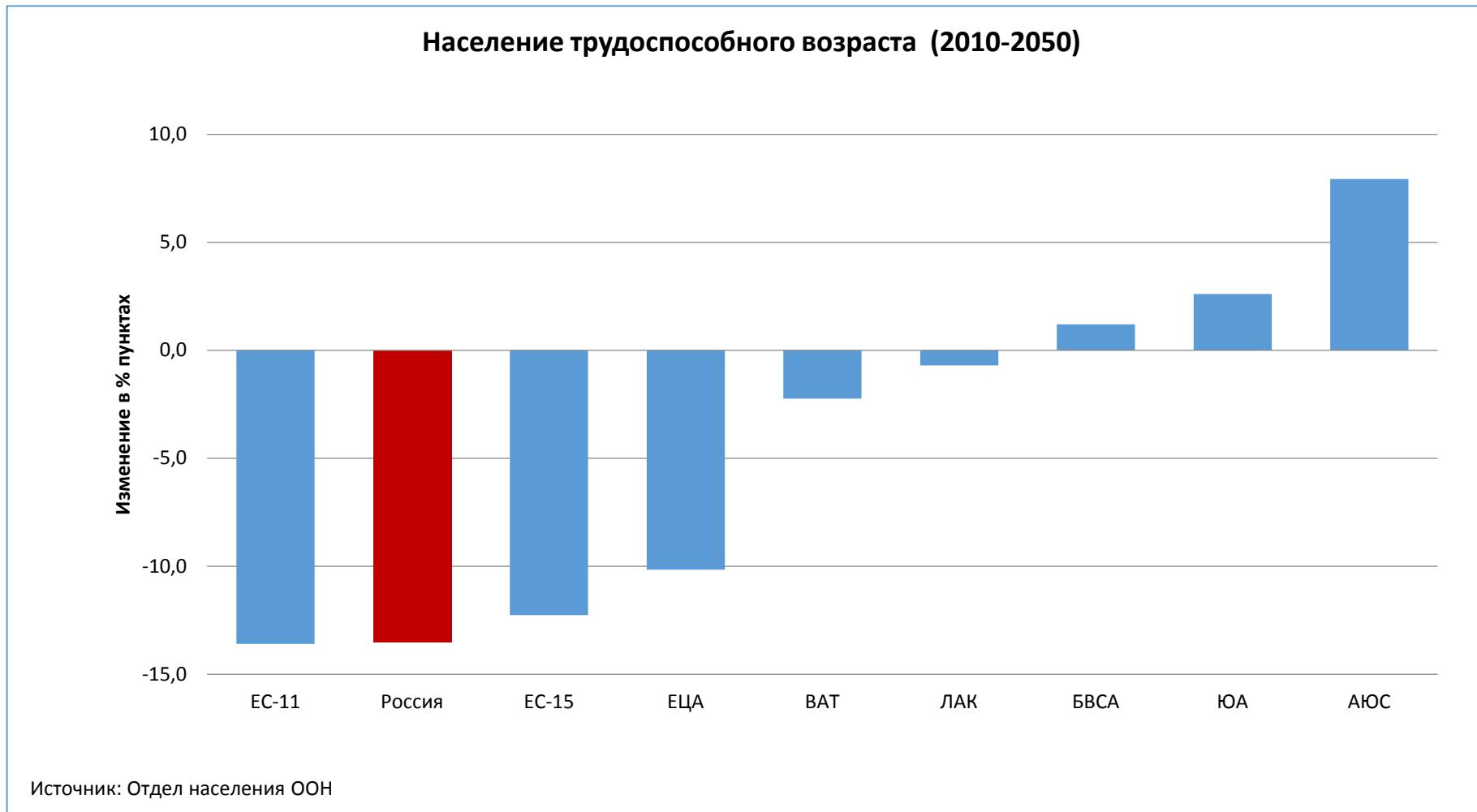
# Производительность

## Производительность труда и использование трудовых ресурсов

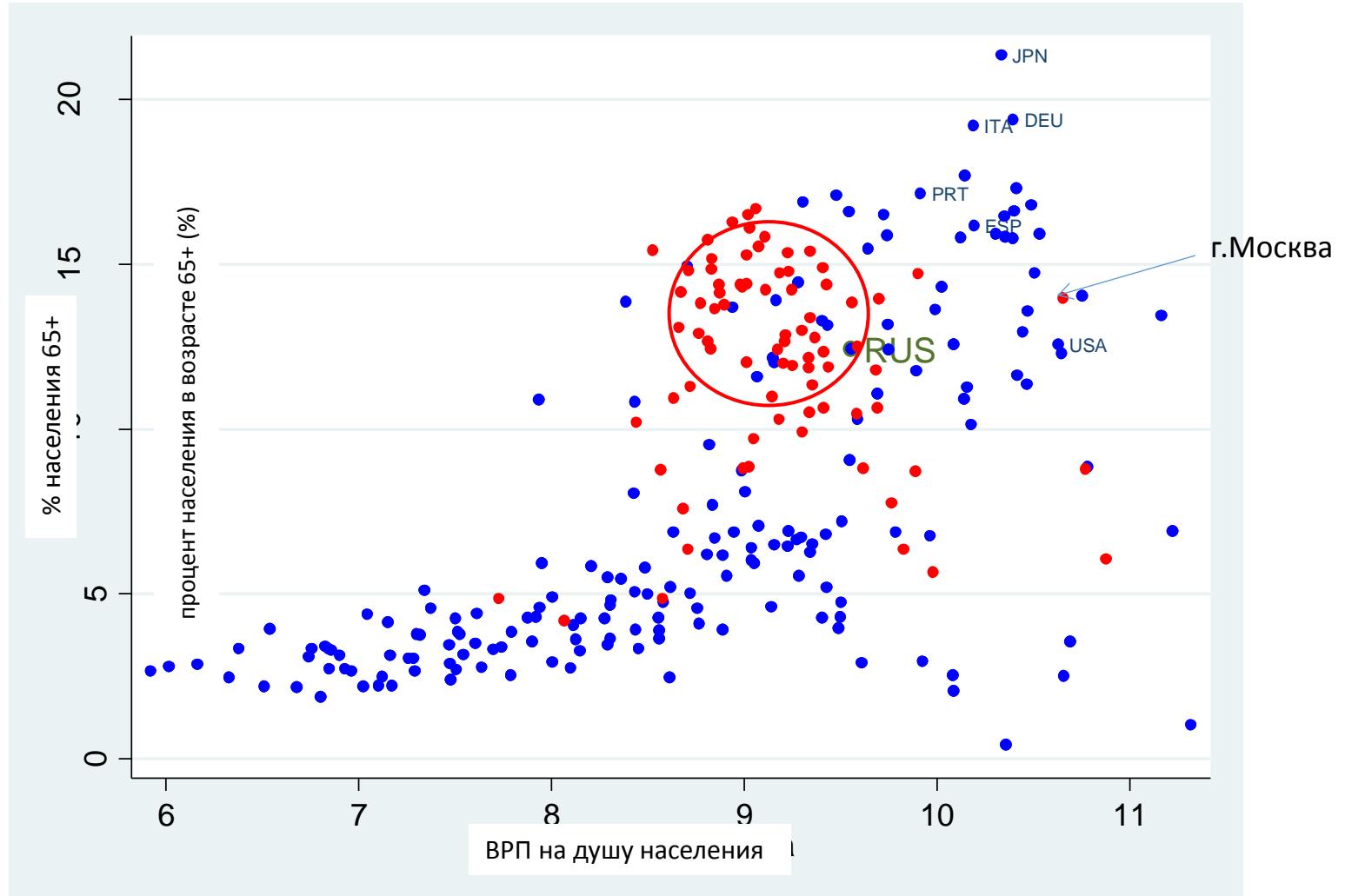


Источник: ОЭСР

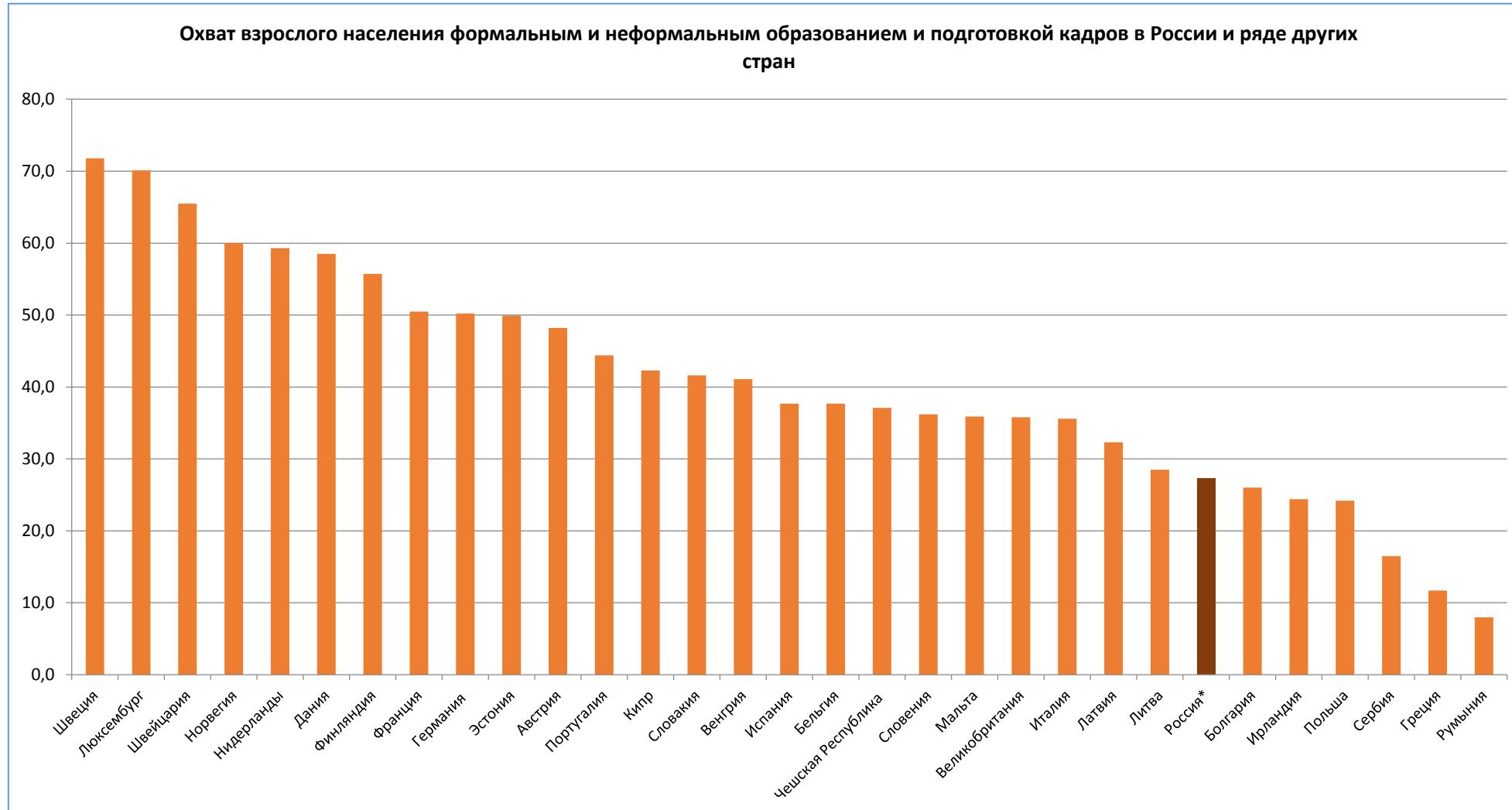
# Контекст: предстоящее резкое сокращение трудоспособного населения



# Контекст: региональные различия в процессе старения и ресурсах

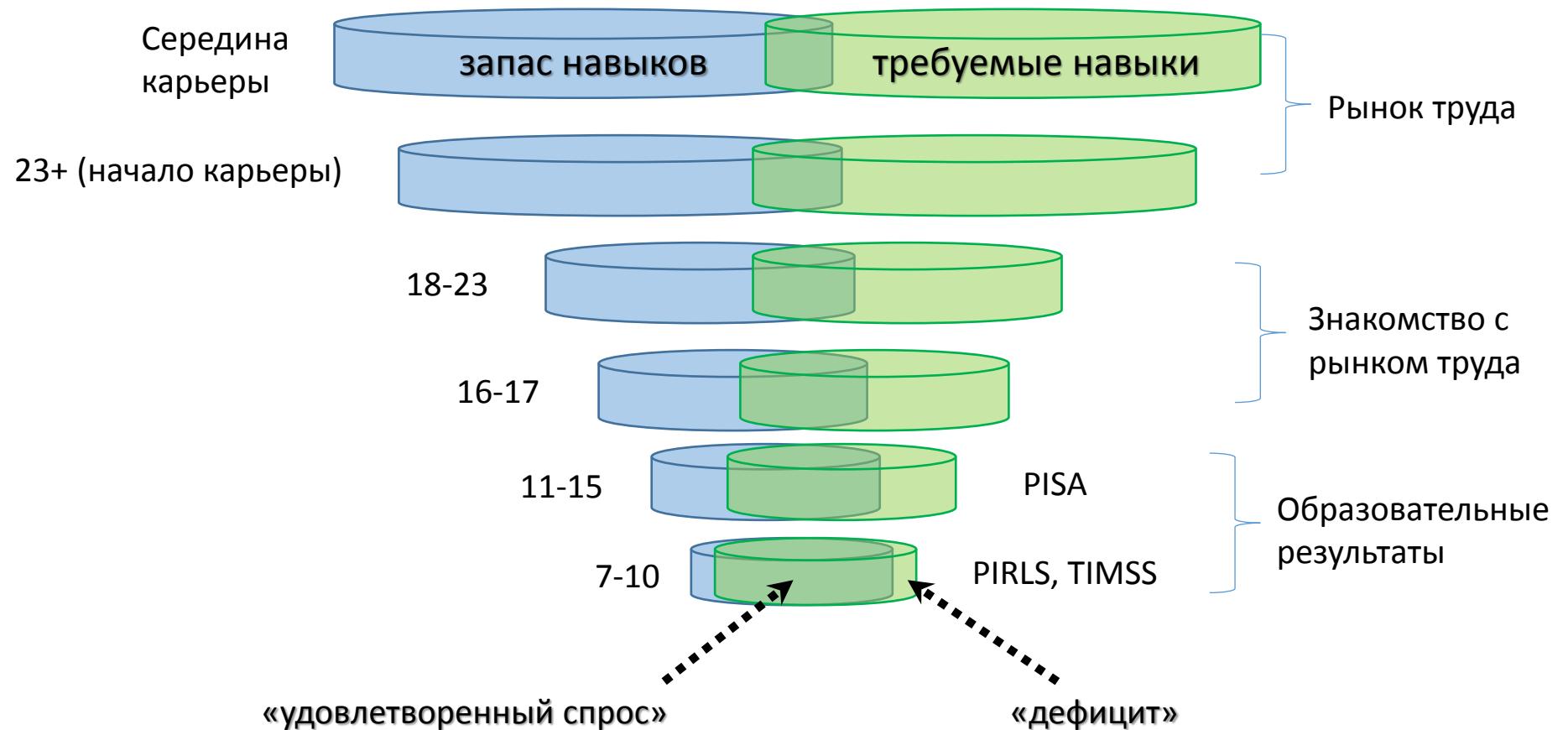


# Контекст: непрерывное образование



BO3PACT

## ВНЕШНИЕ ТРЕБОВАНИЯ (показатели «спроса» на навыки)



# Стимулы

## Финансовые

- **Налоговая скидка** — сумма, подлежащая полному или частичному исключению из налоговой базы при расчете суммы налога. Считается как процент первоначальной налоговой базы.
- **Снижение налогового обязательства** — снижение на определенный процент суммы, которую фирма обязана выплатить государству как налог.
- **Субсидии** — целевое зачисление средств со стороны государства на счет компании, решившей обучить работника. Субсидия покрывает часть или всю стоимость обучения сотрудника.
- **Компенсация** при уходе из компании сотрудника после его обучения — денежное возмещение компании со стороны государства средств, потраченных на обучение работника.
- **Сбор «Обучай или плати»** — обязательство тратить на обучение, при невыполнении которого компания облагается штрафом.
- **Общий целевой сбор** — обязательство платить деньги в государственный фонд, который обязуется давать компании при надобности некоторую сумму для обучения сотрудников.

## Нефинансовые

- Схемы **ротации** — программы, по которым сотрудники могут попробовать более серьезные обязательства или просто расширить спектр навыков путем обмена работников между структурными подразделениями компании или между компаниями. Также создание базы безработных для замены обучающихся на время обучения (некоторые компании не обгают сотрудников, потому что не могут себе позволить его отсутствие как работника).
- **Программы сотрудничества с ВУЗами** — создание ВУЗами программ, по которым студенты наряду с теоретическими знаниями в ВУЗах получают практические навыки в компаниях. При этом часто для студентов гарантируется место в компании после прохождения обучения. Помогает компаниям найти сильных обученных молодых специалистов.