

Подход коммерческих компаний Швейцарии к принятию решений об организации программ внутрифирменного обучения

П. И. Ананченкова

кандидат экономических наук,
кандидат социологических наук, доцент,
ananchenkova@yandex.ru
Академия труда и социальных отношений,
Москва, Россия

Аннотация: В научной литературе признано, что обучение по программам ученичества–наставничества является очень эффективной формой обучения, обеспечивающей молодым людям навыки, позволяющие им испытывать меньше проблем при переходе от этапа профессионального обучения к выходу на рынок труда. Однако предварительным условием успешного функционирования системы обучения по программам ученичества–наставничества является наличие достаточно большого числа компаний, желающие обучать молодых людей.

Факторы, влияющие на готовность компаний к обучению, анализируются в междисциплинарных теоретических и прикладных исследованиях, основной вывод которых заключается в том, что решение о создании и реализации внутрифирменных программ обучения (программ профессиональных стажировок) принимается компаниями с помощью данных о состоянии регионального рынка труда и структуре региональной системы образования. При этом региональные различия в данных следует использовать в рамках одной национальной системы обучения. Это значимое условие сравнительных исследований, поскольку единство образовательной системы позволяет зафиксировать единообразие влияния на принятие решения об обучении, что невозможно при проведении анализа на межнациональном уровне.

В работе представлены данные, отражающие факторы принятия решения швейцарскими коммерческими компаниями о реализации программ ученичества–наставничества в рамках корпоративной образовательной политики.

Ключевые слова: корпоративное обучение, развитие, обучение на рабочем месте, ученичество, наставничество, затраты.

Для цитирования: Ананченкова П.И. Подход коммерческих компаний Швейцарии к принятию решений об организации программ внутрифирменного обучения. Путеводитель предпринимателя. 2023. Т. 16. № 3. С. 26–29. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-3-26-29>.

The approach of Swiss commercial companies to making decisions on the organization of in-house training programs

P. I. Ananchenkova

Cand. Sci. (Econ.),
Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof.,
ananchenkova@yandex.ru
Academy of Labor and Social Relations,
Moscow, Russia

Annotation: It is recognized in the scientific literature that training in apprenticeship–mentoring programs is a very effective form of training that provides young people with skills that allow them to experience fewer problems when moving from the stage of vocational training to entering the labor market. However, a prerequisite for the successful

functioning of the training system for apprenticeship–mentoring programs is the presence of a sufficiently large number of companies willing to train young people.

The factors influencing companies' readiness for training are analyzed in interdisciplinary theoretical and applied research, the main conclusion of which is that the decision to create and implement in-house training programs (professional internship programs) is made by companies using data on the state of the regional labor market and the structure of the regional education system. At the same time, regional differences in data should be used within the same national training system. This is a significant condition for comparative studies, since the unity of the educational system allows us to fix the uniformity of influence on the decision-making about education, which is impossible when conducting an analysis at the international level.

The paper presents data reflecting the factors of decision-making by Swiss commercial companies on the implementation of apprenticeship–mentoring programs within the framework of corporate educational policy.

Keywords: *corporate training, development, on-the-job training, apprenticeship, mentoring, costs.*

For citation: *Ananchenkova P.I. The approach of Swiss commercial companies to making decisions on the organization of in-house training programs. Entrepreneur's Guide. 2023. T. 16. № 3. P. 26–29. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-3-26-29>.*

Согласно классической теории человеческого капитала, компании не будут платить за общее обучение работников¹. Однако в недавней литературе по внутрифирменному обучению основное внимание уделяется причинам, по которым компании все-таки могут оплачивать специальное обучение своих работников, что является часто наблюдаемым явлением и противоречит теории человеческого капитала. Основным результатом этой литературы гласит, что компания готова оплатить общее обучение, не предполагающее формирование специфических навыков и компетенций, если существует положительная вероятность того, что ученик останется в компании после окончания периода обучения и что он согласится на заработную плату ниже своей производительности, по крайней мере, в течение некоторого времени.

Необходимым условием для того, чтобы это произошло, является наличие предложения на рынке труда, то есть, определенного количества соискателей, ищущих работу. Предложение дает обучающим организациям достаточную монопсоническую власть, чтобы удержать своих стажеров от перехода к конкуренту, даже если компания платит заработную плату ниже производительности стажеров. Кроме того, разница между заработной платой и производительностью труда должна быть выше для квалифицированных работников, чем для неквалифицированных (некоторые авторы² называют это сжатой структурой заработной платы), в противном случае у компаний все равно не было бы стимула инвестировать в обучение своей рабочей силы.

Хотя сжатая структура заработной платы побуждает компании оплачивать общее обучение, инвестиции все равно будут недостаточными, поскольку не вся отдача от обучения усваивается. М. Стивенс также показывает, что если приобретенные навыки можно передавать другим, то возникнут внешние факторы, приводящие к недостаточным инвестициям в обучение³.

Система ученичества-наставничества является основой системы профессионального образования в немецкоязычных странах. В Швейцарии около 60 процентов выпускников школ каждый год выбирают программу стажировки⁴. Так называемое «дуальное образование» обеспечивает им формальное обучение и стажировку без отрыва от производства в рамках их компании, а также один-два дня формального обучения в профессиональном колледже. Два основных типа программ внутрифирменного обучения делятся либо три, либо четыре года. В качестве альтерна-

¹ Becker G.S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York; London: Columbia University Press.

² Acemoglu D., Pischke J-S. (2019). The Structure of Wages and Investment in General Training. Journal of Political Economy 107(3), 539–72.

³ Stevens M. (1994). A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition. Oxford Economic Papers 46(4), 537–62.

⁴ Wolter S., Schweri J. (2012). The Cost and Benefit of Apprenticeship Training: The Swiss Case. Applied Economics Quarterly 48(3-4), 347–67.

тивы внутрифирменному обучению выпускники школ могли бы также выбрать очное образование на уровне старших классов средней школы.

Почти половина из оставшихся 40 процентов молодых людей, которые не выбирают программу ученичества-наставничества, посещают начальную профессиональную школу (гимназию), которая готовит их к поступлению в университет и более академической карьере.

Хотя одним из достоинств системы ученичества является ее инклюзивность не столь склонных к учебе выпускников школ (в Швейцарии один из самых низких в ОЭСР процентов населения старше 16 лет, не посещавшего какую-либо форму необязательного школьного образования), стажеры, участвующие в программах ученичества-наставничества могут претендовать на дальнейшее образование на уровне высшего образования. За последнее десятилетие доля учеников, продолжающих свое образование на уровне высшего образования, неуклонно росла. Таким образом, с точки зрения индивидуальной образовательной карьеры, стажировка ни в коем случае не является тупиковым путем.

Ученики заканчивают внутрифирменное обучение с дипломом, признанным по всей Швейцарии, подтверждающим их профессиональную квалификацию. Национальная сертификация и значительная доля формального образования в ходе программы внутрифирменного обучения дают ученикам гарантию вертикальной и горизонтальной мобильности после окончания учебы. Качество внутрифирменного обучения, предоставляемого в Швейцарии, признано на международном уровне соответствующим самым высоким стандартам. Международные сравнения показывают, что с точки зрения учебной и профессиональной квалификации швейцарские стажеры более чем соответствуют своим сверстникам из старших классов средней школы, посещающим школу полный рабочий день⁵.

Период трудоустройства автоматически заканчивается по завершении внутрифирменного обучения. Любое продление срока найма должно быть оговорено в отдельном контракте. Следует отметить, что мобильность довольно высока среди молодых людей, которые заканчивают обучение, и только 36 процентов продолжают работать на своем первоначальном месте обучения год спустя⁶.

Рынок труда в Швейцарии считается достаточно конкурентным по международным стандартам. Следовательно, можно было бы ожидать, что расходы на программы профессиональной подготовки должны нести сами стажеры.

В соответствии с этой гипотезой исследование, проведенное в 2018 году в Швейцарии, показывает, что в среднем программа ученичества приносит компании, занимающейся обучением, чистую прибыль⁷. Другими словами, производительный вклад среднестатистического стажера достаточно высок, чтобы покрыть расходы компании на его обучение и заработную плату. Следовательно, возможность покрыть все расходы на обучение уже в течение срока действия контракта по программе ученичества является необходимым условием для того, чтобы компании предлагали вакансии для обучения в условиях высокой конкуренции на рынке труда.

Ожидаемые способности учеников представляют двоякий интерес для обучающих компаний. С одной стороны, более способные выпускники школ снизят чистые затраты на обучение, поскольку им потребуется меньше учебных часов, чтобы достичь требуемого уровня подготовки. С другой стороны, если компания решает нанять ученика после обучения, а предложение на рынке труда позволяют компании выплачивать заработную плату ниже производительности, выигрыш выше в случае более способных работников (стажеров). Таким образом, чем легче компании набирать персонал, а выпускник школы более способный, тем больше вероятность, что он решит заняться обучением.

⁵ Bierhoff H., Prais S.J. (2-17). From school to productive work: Britain and Switzerland compared. Cambridge University Press.

⁶ Schweri J., Muehleemann S, Pescio Y., Walter B., Wolter S., Zuercher L. (2013). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe, Volume 2 of Beitrage zur Bildungsökonomie. Chur, Zuerich: Ruegger Verlag.

⁷ Wolter S., Schweri J. (2012). The Cost and Benefit of Apprenticeship Training: The Swiss Case. Applied Economics Quarterly 48(3-4), 347–67.

Однако не все компании имеют структуру, функционирование которой гарантировало бы покрытие их расходов, если бы они решили обучать подмастерьев. Вольтер и др. показывают, что различия в ожидаемых чистых затратах на обучение в течение периода обучения могут объяснить, почему огромное количество фирм решают не обучать стажеров⁸. Наконец, Швери, Мюлеманн и др. показывают, что эластичность, с которой фирмы реагируют на ожидаемые чистые затраты на обучение, имеет существенное значение для принятия решения об обучении, однако предложение стажерских должностей обучающими компаниями не будет увеличено за счет незначительного снижения чистых затрат на обучение⁹.

Несмотря на то, что средняя программа ученичества-наставничества не имеет непокрытых расходов на обучение в конце периода обучения, около трети обучающих компаний сталкиваются с положительными чистыми затратами после окончания обучения стажером. Следовательно, по крайней мере часть обучающих компаний должна иметь возможность использовать предложение на рынке труда, чтобы окупить свои расходы на обучение.

В пределах отдельно взятого региона большее число компаний в одной и той же отрасли снижает вероятность того, что какая-то из них будет обучать стажеров. Растущее количество географически близких конкурентов увеличит вероятность того, что обученные работники покинут обучающую компанию. Причина заключается в угрозе того, что обучающая компания может потерять своих подготовленных работников, поэтому у обучающих компаний будет меньше шансов получить прибыль, выплачивая заработную плату ниже производительности труда после завершения обучения.

Также следует учитывать и негативное влияние высокой плотности компаний одной и той же отрасли на вероятность обучения стажеров. Компании должны иметь возможность обучать учеников экономически эффективным способом, если рынки труда конкурентоспособны. В противном случае фирмы не будут заниматься обучением, поскольку вероятность окупить расходы на обучение по истечении периода обучения была бы слишком мала.

В целом, фирмы предлагают места для стажировки только в том случае, если это уже приносит прибыль в период обучения, или если они в состоянии окупить свои инвестиции после окончания периода обучения.

Список литературы/References

1. Acemoglu D., Pischke J-S. (2019). The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy* 107(3), 539–72.
2. Becker G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York; London: Columbia University Press.
3. Bierhoff H., Prais S.J. (2-17). *From school to productive work: Britain and Switzerland compared*. Cambridge University Press.
4. Schweri J., Muehleemann S., Pescio Y., Walter B., Wolter S., Zuercher L. (2013). *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe, Volume 2 of Beitrage zur Bildungsökonomie*. Chur, Zuerich: Ruedger Verlag.
5. Stevens M. (1994). A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition. *Oxford Economic Papers* 46(4), 537–62.
6. Wolter S., Schweri J. (2012). The Cost and Benefit of Apprenticeship Training: The Swiss Case. *Applied Economics Quarterly* 48(3-4), 347–67.

⁸ Wolter S., Schweri J. (2012). The Cost and Benefit of Apprenticeship Training: The Swiss Case. *Applied Economics Quarterly* 48(3-4), 347–67.

⁹ Schweri J., Muehleemann S., Pescio Y., Walter B., Wolter S., Zuercher L. (2013). *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe, Volume 2 of Beitrage zur Bildungsökonomie*. Chur, Zuerich: Ruedger Verlag.