

ДОПОЛНЕНИЕ К ТИПОЛОГИИ РПН: РОЛИ И ИНТЕРЕСЫ ЧАСТНОГО СЕКТОРА

Сегодня большинство стран стремятся организовать РПН таким образом, чтобы оно не только отвечало социальному спросу, но и соответствовало потребностям рынка труда. Это подразумевает, что обучение проводится в соответствующих секторах экономики или в соответствующих профессиональных сферах (количественное соответствие) и что оно соответствует ожиданиям работодателей и / или клиентов (качественное соответствие). Важным элементом более ориентированного на рынок труда РПН является вовлечение будущих работодателей и, следовательно, частного сектора в планирование, организацию и финансирование РПН. Эффективные программы и системы РПН основаны на партнерских отношениях между частным и государственным секторами. Такое партнерство направлено на достижение общих социальных, экономических и образовательных целей (например, улучшение доступа к занятости и доходам, повышение конкурентоспособности национальной экономики, более высокие образовательные достижения и социальная интеграция) в сотрудничестве с отдельными фирмами и другими частными экономическими субъектами.

Собственный интерес частного сектора (работодателей)



Роли частного сектора

Участие частного сектора в проектах РПН может быть структурировано на основе его функциональной роли в планировании и организации систем профессионального образования и обучения (ПОО) (более подробно см. Маурер, 2015 г.). В некоторых функциях термин частный сектор скорее понимается как потенциальный работодатель, который также включает государственные предприятия. Поэтому ключевые функции частного сектора включают в себя:

- Частный сектор (работодатели) как заинтересованная сторона в управлении системами ПОО
- Частный сектор (работодатели) как софинансор
- Частный сектор (работодатели) как хозяин основанных на работе процессов обучения и подготовки
- Частный сектор (работодатели) как клиент обучения (т.е. как будущий работодатель квалифицированных работников)

Частные учебные заведения (как особый сегмент частного сектора) могут, в зависимости от ситуации в стране и сегмента обучаемых, играть центральную роль в развитии профессиональных навыков и предлагать ценные альтернативы системе государственного образования в отдельных профессиях и секторах. Их роль специфична и не будет обсуждаться далее в этой статье.

В соответствии с направленностью каждого проекта, как показано в типологии РПН, могут быть определены очень разные аспекты участия частного сектора / работодателей на основе четырех ролей, обсужденных выше:

Профессиональное образование и обучение (ПОО)

Частный сектор как заинтересованная сторона в управлении системами ПОО

В долгосрочной перспективе частный сектор должен играть ключевую роль в разработке и управлении национальными системами ПОО. Советы, коллегии и комитеты на национальном уровне, на уровне учреждений, для конкретных отраслей или для отдельных процессов (в первую очередь, определение стандартов навыков, а также экзамены и тестирование навыков, включая признание предшествующего обучения) играют ключевую роль.

Частный сектор как софинансор

Системы ПОО требуют софинансирования частного сектора в какой бы то ни было форме (оплата сборов за обучение, предоставление в натуральной форме, как при обучении на рабочем месте, заработная плата обучающихся, фонды обучения, системы сборов и корпоративных налогов).

Частный сектор как узел учебных процессов

Обучение на рабочем месте уже проходит во многих странах, будь то стажировки в официальных программах ПОО или неформальное обучение новых сотрудников на рабочем месте. Исходя из этого, проекты могут сочетать центральное обучение с отраслевыми стажировками или наоборот, сочетая неформальное обучение без отрыва от производства со школьными элементами и постепенно превращая их в формальные программы ученичества.

Частный сектор как клиент тренинга

Частный сектор (т.е. работодатели) является основным клиентом профессионального обучения, получая доступ к адекватно квалифицированному труду. Чтобы повысить вероятность того, что навыки соответствуют потребностям экономики, частный сектор также может быть вовлечен в принятие оперативных решений, например, в выборе студентов или преподавателей, назначаемых в компанию для обучения на рабочем месте.

Доступ и включение в ПОО

Частный сектор как софинансор

Признанные или имеющие локальные корни частные компании могут быть привлечены для спонсирования мероприятий или стипендий, например, в рамках своей деятельности по корпоративной социальной ответственности (КСО). Эти компании, а также социальные компании могут взять на себя обязательство проводить обучение на рабочем месте для находящихся в неблагоприятном положении групп.

Частный сектор как заинтересованная сторона в управлении системами ПОО

Предприятия, занимающиеся отраслевыми решениями, участвуют в определении стандартов навыков и учебных программ, отвечающих их потребностям, в экзаменах и сертификации. Они могут даже быть катализаторами и владельцами соответствующих программ.

Частный сектор как софинансор

Предприятия потенциально готовы финансировать или софинансировать проведение обучения, которое отвечает их насущным потребностям в навыках. Это включает взносы в натуральной форме, такие как предоставление обучения на рабочем месте, включая значительные расходы на инструкторов, инфраструктуру, расходные материалы и учебные материалы.

Частный сектор как узел учебных процессов

Обучение по таким видам вмешательства может проводиться непосредственно на семинарах частных

Частный сектор как узел учебных процессов

Когда в центре внимания проекта находится интеграция безработных или отдельных целевых групп на рынке труда, частный сектор может выступать в качестве поставщика услуг для обучения на рабочем месте, стажировки или обучения навыкам, если нет компетентных государственных поставщиков обучения. За такие услуги компании частного сектора могут рассчитывать на оплату.

Частный сектор как клиент тренинга

Частный сектор также может участвовать в качестве работодателей и участников контрактов в программах интеграции на рынке труда. Временные субсидии на заработную плату или снижение налогов иногда используются в таких программах в качестве стимула для привлечения частного сектора.

партнеров или в специальных учреждениях, созданных участвующими компаниями.

Частный сектор как клиент тренинга

Основной мотивацией для ассоциаций или крупных фирм участвовать в отраслевых решениях является немедленный доступ к специализированной квалифицированной рабочей силе. Чем больше они участвуют в управлении обучением, определении стандартов и отборе слушателей, тем больше вероятность того, что обучаемые будут наняты впоследствии.

Отраслевые решения

Интеграция на рынке труда