

Т.Ф. Ремингтон

Университет Эмори, Гарвардский университет, США; Международный центр изучения институтов и развития НИУ ВШЭ, Москва

Государственно-частные партнерства в сфере СПО: адаптация немецкой модели дуального образования¹

Аннотация. Во всем мире правительства, работники сферы образования и бизнес проявляют растущий интерес к системе среднего профессионального образования, сложившейся в немецкоязычных странах. В этих странах учебные заведения и фирмы совместно несут ответственность за организацию подготовки кадров путем обучения на производстве в рамках системы дуального образования. Благодаря этой системе профессиональная квалификация выпускников учебных заведений соответствует требованиям динамически меняющейся экономики. В значительной степени системы дуального образования позволяют молодежи приобретать не просто техническую квалификацию, но и компетенции в широком смысле, служащие фундаментом для успешной карьеры и общественного признания. Однако фактическое внедрение дуального образования за пределами европейских немецкоязычных (Австрии, Германии, Швейцарии) стран оказалось крайне непростой задачей. В данной статье на примере США рассматриваются характерные особенности партнерств с элементами дуального образования на местном уровне, которые объединяют образовательные учреждения, государственные структуры и фирмы, и обсуждаются пути, ведущие к формированию таких партнерств.

Ключевые слова: *среднее профессиональное образование (СПО), дуальное образование, профессиональное обучение, частно-государственное партнерство, США.*

Классификация JEL: I28, I25, J24.

1. Проблема несовпадения между спросом и предложением квалифицированных кадров

Одной из причин того, что некоторым странам не удается в своем развитии преодолеть порог среднего уровня доходов, является значительное неравенство качества среднего профессионального образования (СПО) в разных секторах и регионах при низком проникновении успешных практик в этой сфере из одних секторов в другие (Doner, Schneider, 2016). По мере признания важности эффективно функционирующих систем подготовки квалифицированных кадров эксперты и политики многих стран стали уделять больше внимания улучшению качества среднего профессионального образования (СПО). В частности, политики настоятельно рекомендуют более тесное сотрудничество между работодателями и учебными заведениями. Они стремятся адаптировать элементы немецкой и других европейских систем, где самым распространенным способом перехода от учебы к работе явля-

ется практическое обучение на производстве. Дуальное образование служит одновременно и экономическим, и социальным целям: оно помогает обеспечить непрерывное предложение кадров, чья квалификация совпадает со спросом работодателей в условиях технологически продвинутых индустриальных экономик. В то же время оно помогает интеграции общества за счет облегчения перехода от учебы к получению работы.

Системы дуального образования в немецкоязычных странах опираются на серию партнерств, действующих на макро-, мезо- и микроуровнях. На макроуровне они являются результатом договоренностей между бизнесом, работниками и государством по поводу распределения затрат и выгод, связанных с инвестициями в профессиональное обучение. На мезоуровне регионов, отраслевых ассоциаций и профсоюзов они отражают делегирование государственных функций коллективным субъектам, таким как торгово-промышленные палаты и бизнес-объединения

¹ Статья основана на результатах исследований, проведенных НИУ ВШЭ в рамках гранта Российского научного фонда (проект 16-18-10425) «Частно-государственное партнерство в среднем профессиональном образовании: на примере фирм в России и Китае».

производителей, которые администрируют и контролируют СПО. На микроуровне фирм, учебных заведений и физических лиц дуальное образование разрешает целый ряд дилемм коллективного действия разных типов, в частности, ту, которая касается координации между фирмами по поводу профессиональных стандартов и обязательств предоставлять обучение, а также те, которые касаются связей фирм с такими государственными учреждениями, как органы управления образованием и школы.

Фирмы обычно неохотно выделяют ресурсы на обучение, выходящее за пределы непосредственных нужд фирмы, из разумного опасения, что результатами их образовательной работы бесплатно воспользуются другие фирмы. Более глубокие совместные инвестиции работников и фирм в специфическое для определенной деятельности или отрасли обучение могут потребовать с обеих сторон гарантий того, что вложенные в обучение ресурсы принесут прибыль в долгосрочной перспективе. Однако во многих странах, где отсутствует плотная ткань взаимодействующих институтов, характерная для координируемых рыночных экономик европейского типа, мотивировать субъектов рынка к совместным инвестициям в специфические для отрасли профессии могут иные институциональные механизмы.

В США эксперты и общественные деятели уже некоторое время призывают к серьезному перераспределению государственных расходов на образование в пользу более профессионально-ориентированных программ. Это движение возникло как реакция и на экономические, и на социальные проблемы. С экономической стороны имеется растущее осознание несовпадения между доступным предложением квалифицированного труда и спросом на него; с социальной стороны растущее неравенство повысило барьеры, препятствующие социальной и географической мобильности. В докладе «Пути к процветанию» Гарвардской высшей педагогической школы подчеркивалось, что многие новые рабочие места, которые будут создаваться в предстоящие десятилетия, потребуют знаний и квали-

фикации высокого уровня, но существующая система образования оказалась неспособна обеспечивать нужное число и нужные типы выпускников. Рабочие места, требующие базовой средней квалификации, исчезают, а число рабочих мест, требующих послешкольного специального образования, растет. Тем временем почти половина молодых людей, у которых нет никаких полезных послешкольных дипломов, страдает от сокращения зарплат и занятости (Pathways to Prosperity, 2011).

Многие эксперты активно работают над продвижением по всей стране программ подготовки к карьере и поступлению в колледж и производственных стажировок (Hoffman, Schwartz, 2015; Newman, Winston, 2016). Модифицированные программы по типу стажировок возникают по всей стране, организуясь на базе партнерств между учебными заведениями и работодателями. Эти инициативы исходят из предпосылки, что старшие классы школ должны обеспечивать ученикам как академическое образование послешкольного уровня, при желании достаточное для поступления в колледж, так и реальный практический опыт и обучение, которые дают фирмы (Schwartz, 2016). Странники таких инициатив призывают к модификации школьных учебных программ, к углублению участия работодателей в формировании учебно-методических и производственно-трудовых стандартов и в предоставлении обучения на производстве, к активной поддержке местных властей и к формированию координирующего органа, который будет служить посредником между школами, работодателями и государством. В последние годы подобные модели активно развивались на местном уровне в США.

2. Создание партнерств между работодателями и учебными заведениями

В таких странах, как США, Китай и Россия, конкурентное давление вынуждает региональных игроков изобретать новые институциональные схемы с целью содействия экономическому развитию, улучшая соответствие СПО местному рынку труда. Даже

в тех странах, где масштабным национальным программам по совершенствованию СПО не удалось достичь поставленных целей, местные партнерства между фирмами, учебными заведениями и государством могут добиваться успеха.

Изучение подобных партнерств заставляет предположить, что различие между ними проходит по двум параметрам – по широте или охвату участников и по глубине взятых на себя партнерскими организациями обязательств. При широких схемах многочисленные фирмы сотрудничают с государством для того, чтобы привести в соответствие общие потребности в СПО группы фирм из одной отрасли и предложение услуг со стороны местных образовательных учреждений. Такое сотрудничество помогает создать резерв квалифицированных кадров, из которого все предприятия, и большие, и малые, могут черпать рабочую силу, а также позволяет фирмам избежать влияния конкуренции за работников на уровень заработных плат. Широкие партнерства могут различаться по объемам инвестиций отдельных фирм и учебных заведений. Те партнерства, которые являются одновременно широкими и глубокими, иногда называют коллективистскими, или солидарными (Swenson, 2002; Thelen, 2004; Busemeyer, Trampusch, 2012), потому что они ведут к принятию многочисленными фирмами обязательств вносить вклад в производственную практику в сочетании с обучением на базе учебных заведений.

Под глубиной понимаются затраты на выполнение обязательств, взятых на себя фирмами и учебными заведениями в плане сотрудничества в сфере обучения. Различные обязательства требуют, чтобы обе стороны инвестировали в координацию образовательных программ время и материальные ресурсы, которые могут окупиться только в долгосрочной перспективе. Фирмы могут передавать учебным заведениям оборудование, обеспечивать практическое обучение в учебных центрах или на производстве, предоставлять специалистов для преподавания в учебных заведениях, пересматривать совместно с учебными заведениями содержание и стандарты учебных планов,

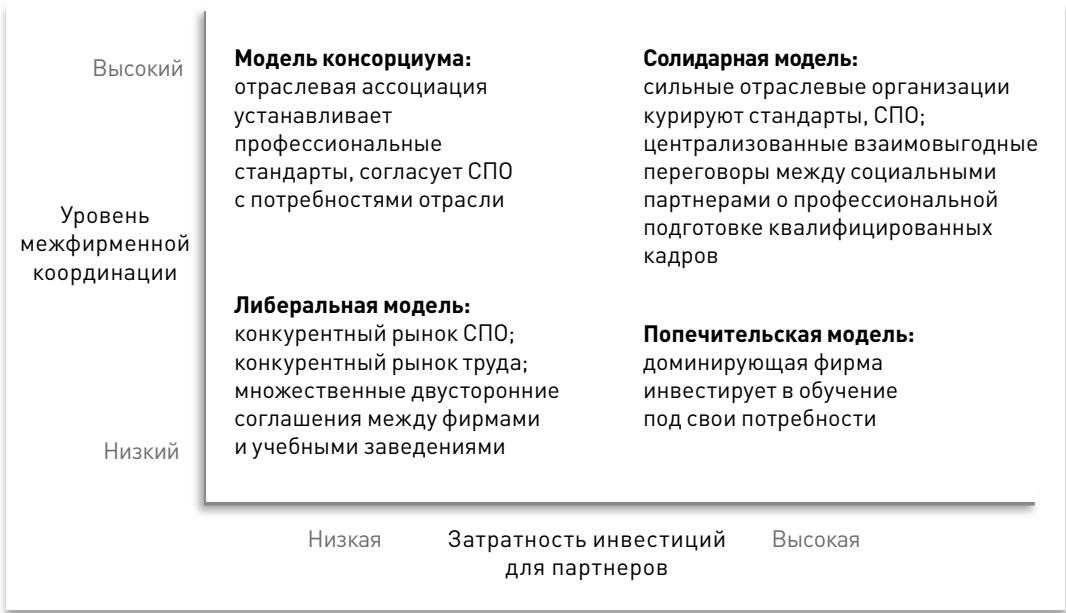
оценивать подготовку выпускников и помогать согласовывать стандарты профессиональной подготовки с требованиями к учебным планам, которые устанавливают государственные органы образования. Со стороны учебных заведений тоже требуются значительные инвестиции, поскольку они должны корректировать свои учебные программы, вести переподготовку преподавателей и делать акцент на практическом обучении своих студентов.

Сопоставляя эти два параметра, можно построить матрицу, включающую четыре идеальных типа, которые иллюстрируют возможные варианты взаимодействия между фирмами и учебными заведениями (см. рисунок).

В правом верхнем квадранте находятся солидарные европейские модели СПО. Такие системы с высоким уровнем обязательств, которые берут на себя работодатели, учебные заведения, государство и общество, имеют тенденцию возникать в результате переговоров между централизованными ассоциациями работодателей и профсоюзами на общенациональном уровне в странах, чья экономика зависит от экспорта с высокой добавленной стоимостью. Центральную роль в координации интересов отдельных фирм, государственных органов, учебных заведений и трудящихся здесь играют такие организации-посредники, как торговые палаты и отраслевые ассоциации. Солидарные системы требуют как от работодателей, так и от учебных заведений значительных затрат времени, усилий и материальных ресурсов для координации процесса обучения.

В нижнем левом квадранте матрицы распложены либеральные системы с низкой кооперацией между работодателями и учебными заведениями и слабой координацией между фирмами по поводу содержания и методик СПО. В этот квадрант попадает большинство регионов в России, Китае и США.

Главными поставщиками СПО здесь являются местные и региональные власти, действующие через муниципальные (двухгодичные) колледжи. Фирмы удовлетворяют свою потребность в квалифицированных кадрах путем найма на рынке труда или обу-



Рисунок

Затраты инвестиций для партнеров

чения на рабочем месте. Немногие школы предоставляют систематические возможности стажировки на производстве, а обучение на производстве – скорее, исключение, чем правило. Как следствие – в США, России и Китае власти, которые стремятся к более глубоким совместным инвестициям учебных заведений и работодателей в СПО, должны находить функциональные эквиваленты тех элементов, которые обеспечивают успешную работу дуального образования в Германии.

В некоторых регионах США, России и Китая наблюдаются партнерства-консорциумы (модель в верхнем левом квадранте). Организационные партнеры – фирмы и учебные заведения – в скромных масштабах инвестируют время и материальные ресурсы в учебную практику, обслуживающую нужды работодателей. Группы фирм, представляющих конкретную отрасль, размещенную в данном регионе, согласуют между собой стандарты, необходимые для сертификации и лицензирования в соответствующей отрасли, и могут предлагать стажировки или другие формы обучения на рабочем месте. Координация осуществляется за счет формирования таких организаций, как *отраслевой совет*, который

затем ведет работу с группой местных учреждений среднего и высшего профессионального образования для обеспечения соответствия учебного плана СПО потребностям отрасли в работниках начального и среднего уровня квалификации.

Еще одной распространенной схемой партнерства является попечительская модель (нижний правый квадрант). Здесь якорем выступает *одна крупная фирма*. Если подобная фирма доминирует на местном рынке труда, угроза переманивания квалифицированных кадров другими фирмами снижается. Обычно при поощрении со стороны местных властей местные органы образования работают с фирмами над обеспечением того, чтобы учащиеся получали не только специализированные квалификации, которые требуются конкретным фирмам, но и более общие навыки и знания, важные для работы в данной отрасли. При таких отношениях учебное заведение сильно зависит от материальной поддержки фирмы-попечителя, такой как учебное оборудование, поддержание учебной базы, стипендии, практический инструктаж и прием на работу его выпускников. Таким образом, фирма-попечитель обеспечивает взаимное дополнение тео-

ретической подготовки в учебных заведениях и практического обучения на рабочих местах в этой фирме.

В США партнерства попечительского типа имеются в целом ряде регионов. Примечательным примером является партнерство R-TECH между IBM, Нью-Йоркским департаментом образования и Городским университетом Нью-Йорка (CUNY) с целью обеспечения знаниями и практического обучения работников средней квалификации в таких областях, как информационные технологии (ИТ)². Каждый участвующий в программе студент получает при выпуске и школьный аттестат о полном общем среднем образовании, и диплом младшего специалиста по технической специальности. Студенты также проходят обучение на производстве, например стажировки в фирмах-партнерах.

Аналогичные попечительские отношения развиваются в тех случаях, когда европейские фирмы размещают производство в США. Например, такие крупные немецкие фирмы, как Volkswagen, как правило, стремятся как можно ближе воспроизвести немецкую систему дуального образования, когда инвестируют в размещение производства за пределами Европы. Как и в Германии, модель обучения VW — это дополнение преподавания в техническом колледже практическим обучением в учебных центрах, размещенных на производстве или рядом с ним, а также учебными станциями прямо на производстве под руководством мастера-наставника. Эти схемы очень похожи друг на друга везде, где Volkswagen открывает сборочные заводы за пределами Германии.

3. Оптимальное сочетание расширения и углубления сотрудничества

Изучение местных партнерств для внедрения дуального образования и тесного сотрудничества фирм с учебными заведениями заставляет предположить, что они обычно бывают *либо* широкими, *либо* глубокими. За пределами немецкоязычных европейских стран редко можно найти и то, и другое. Настоящие

солидарные партнерства, по-видимому, трудно реализовать институционально. Когда в местной экономике доминирует крупная фирма, она может считать, что выгода от предоставления общественного блага в форме обучения за пределами того, что сможет потребить сама эта фирма, существенно превышает ее расходы. В таких случаях фирмы могут самостоятельно проявить инициативу и *предложить* новые формы глубокого сотрудничества с местными учреждениями СПО *при участии государства* как гаранта. Поскольку фирма доминирует на местном рынке труда, беспокойство о том, что другие фирмы переманят ее кадры, будет мало значимым по сравнению с выгодой от обеспечения стабильного предложения обученных кадров, отобранных среди наиболее способных выпускников.

Однако когда такой одной-единственной фирмы нет, а ни одна из имеющихся фирм не готова нести непропорционально высокую долю расходов на подготовку резерва квалифицированных кадров, государство в сотрудничестве с региональной ассоциацией или торговой палатой, вероятно, убедит несколько фирм из одной отрасли (например, гостиничной, ИТ или здравоохранения) внести свою долю ресурсов в коллективный проект приведения в соответствие образовательной подготовки и квалификаций, требуемых в этой отрасли. Так возникает *модель консорциума*.

Когда много фирм из разных отраслей конкурируют за кадры в одном регионе, боязнь переманивания кадров и малый размер фирм препятствуют углублению сотрудничества и способствуют формированию широких, но неглубоких партнерств. (Для малых фирм затраты на обучение представляют существенно более высокую долю производственных расходов.) В подобном случае для государства институционально менее затратно (т.е. не требует столько организационных затрат) создавать связи между учебными заведениями, а не между фирмами. Государство может поощрять отраслевые кластеры к выработке общих стандартов профессиональной квалификации,

² См. материалы сайта <http://www.jff.org/initiatives/pathways-prosperity-network/new-york>.

а затем обеспечивать соответствие образовательных программ этим стандартам посредством ориентированных на практику элементов обучения. Координация между фирмами с целью выработки профессиональных стандартов требует меньше времени, труда и ресурсов, чем могло бы потребовать прямое участие в преподавании и наставничестве, а власти могут использовать накопленный кадровый потенциал для продвижения региона в секторах, которые считаются важными для будущего экономического развития.

4. Выводы

Совместные инвестиции в новые типы СПО институционально затратны (так как требуют реальных организационных ресурсов) и для фирм, и для учебных заведений. Учебные заведения могут неохотно инвестировать в новые партнерства с бизнес-предприятиями, поскольку им придется адаптировать свои программы, передать часть образовательных функций фирме, менять свои учебные планы, повышать квалификацию преподавателей и при этом – соответствовать региональным и общенациональным образовательным стандартам. Учебные заведения отмечают, что иногда бывает трудно примирять общенациональные или региональные требования к образованию с требованиями системы производственного обучения. В частности, некоторые профессии, признаваемые фирмами (например, мехатроника), могут отсутствовать в списке профессий, установленном центральным правительством, или требования к получению определенного диплома могут вступать в конфликт с количеством учебных часов, проведенных на производстве.

Аналогичным образом обширные инвестиции в СПО могут представлять трудности для малых и средних фирм. При отсутствии координирующего органа, способного принуждать к исполнению взятых на себя обязательств по партнерскому соглашению, трудно создавать институты СПО солидарного типа. Это может позволить доминирующей фирме занять положение, при котором она способна диктовать содержание образовательных про-

грамм, но это ослабляет стимулы учебных заведений и государства принимать на себя бремя расходов по более широкому внедрению дуального образования. В конечном итоге это ставит доминирующую фирму и ее поставщиков в невыгодное положение, потому что ожидается, что доминирующая фирма будет нести основное бремя расходов по финансированию подготовки преподавателей, предоставлению школам оборудования и проведению производственной практики.

Таким образом, государство, создавая новые партнерства между институтами СПО и работодателями, обычно либо стремится привлечь много фирм и много учебных заведений к обучению профессиям в особенно выгодных для региона областях занятости, но практически без обязательств обеспечить обучение со стороны фирм, либо старается построить систему СПО, предназначенную для обслуживания потребностей конкретной крупной фирмы. В последнем случае – при попечительской модели – партнерство приносит выгоду не только участникам, поскольку студенты, обучающиеся по программам СПО, используют специфические для данной отрасли квалификации, чтобы получить работу где-то еще. Такие схемы создают общественное благо, поскольку выгода, которую получает фирма от надлежащей программы СПО, перевешивает риск потери некоторых квалифицированных работников.

Во всех этих схемах партнерства государство играет важнейшую роль. Государство выступает гарантом соглашений между фирмами и учебными заведениями (или отраслевыми ассоциациями и консорциумами учебных заведений). Власти могут привлекать инвесторов или удерживать бизнес в регионе, не только обещая привлекательные налоговые режимы, но и обеспечивая фирмам приток хорошо подготовленных кадров.

Государство часто присоединяется к партнерствам в качестве третьей стороны. У государства есть мотивация для этого в той степени, в которой государственные чиновники верят, что смогут выгодно воспользоваться этой возможностью в конкурентной

политической среде за счет мобилизации доступных административных и социальных ресурсов.

Дуальное СПО – крайне ресурсоемкая система, требующая устойчивых институциональных решений для многих коллективных дилемм. Чем шире и глубже партнерство и чем больше реального времени и материальных ресурсов должны уделять ему партнеры, тем значительнее должен быть потенциал посредника по осуществлению мониторинга и призыва к исполнению обязательств.

ЛИТЕРАТУРА

- Hoffman N.** (2011). *Schooling in the Workplace: How Six of the World's Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Hoffman N., Schwartz R.** (2015). *Gold Standard: the Swiss Vocational Education and Training System*. International Comparative Study of Vocational Education Systems. Washington: National Center on Education and the Economy.
- Newman K.S., Winston H.** (2016). *Reskilling America: Learning to Labor in the Twenty-First Century*. New York: Metropolitan Books.
- Pathways to Prosperity: Meeting the Challenge of Preparing Young Americans for the 21st Century* (2011). Cambridge: Harvard Graduate School of Education, February. P. 1–2.
- Schwartz R.B.** (2016). *The Career Pathways Movement: A Promising Strategy for Increasing Opportunity and Mobility* // *Journal of Social Issues*. Vol. 72 (4). P. 740–759.
- Hoffman N.** (2011). *Schooling in the Workplace: How Six of the World's Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Hoffman N., Schwartz R.** (2015). *Gold Standard: the Swiss Vocational Education and Training System*. International Comparative Study of Vocational Education Systems. Washington: National Center on Education and the Economy.
- Newman K.S., Winston H.** (2016). *Reskilling America: Learning to Labor in the Twenty-First Century*. New York: Metropolitan Books.
- Pathways to Prosperity: Meeting the Challenge of Preparing Young Americans for the 21st Century* (2011). Cambridge: Harvard Graduate School of Education, February. P. 1–2.
- Schwartz R.B.** (2016). *The Career Pathways Movement: A Promising Strategy for Increasing Opportunity and Mobility*. *Journal of Social Issues*, 72 (4), 740–759.

Поступила в редакцию 9 октября 2017 года

REFERENCES (with English translation or transliteration)

- Hoffman N.** (2011). *Schooling in the Workplace: How Six of the World's Best Vocational Education Systems Prepare Young People for Jobs and Life*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Hoffman N., Schwartz R.** (2015). *Gold Standard: the Swiss Vocational Education and Training System*. International Comparative Study of Vocational Education Systems. Washington: National Center on Education and the Economy.
- Newman K.S., Winston H.** (2016). *Reskilling America: Learning to Labor in the Twenty-First Century*. New York: Metropolitan Books.
- Pathways to Prosperity: Meeting the Challenge of Preparing Young Americans for the 21st Century* (2011). Cambridge: Harvard Graduate School of Education, February. P. 1–2.
- Schwartz R.B.** (2016). *The Career Pathways Movement: A Promising Strategy for Increasing Opportunity and Mobility*. *Journal of Social Issues*, 72 (4), 740–759.

Received 9.10.2017

T.F. Remington

Emory University, Harvard University, USA; International Center for the Study of Institutions and Development, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Public-Private Partnerships in VET: Translating the German Model of Dual Education³

Abstract. Around the world, governments, educators and businesses have expressed growing interest in German-style methods of vocational education (VET), where schools and firms share responsibility for providing technical and vocational education through apprenticeship training, a system often called “dual education.” Dual education ensures a close fit between the demands of a dynamically changing economy and the skill profiles of those graduating from educational institutions. To a large

³ This research was conducted with the support of a grant from the Russian Science Foundation (Project No. 16-18-10425) “Public-Private Partnerships in Vocational Education: Firm Level Evidence from Russia and China”.

extent, dual education systems enable young people to acquire not simply technical skills, but broadly defined competencies that serve as the foundation for rewarding careers and social esteem. However, actual implementation of dual education outside the core Germanic countries in Europe has proven to be extremely challenging. However, in some countries, local partnerships embracing elements of dual education have formed, uniting educational institutions, government entities, and firms in partnerships to upgrade VET. This paper discusses some of the characteristic patterns of such partnerships and the pathways leading to their formation. The paper focuses particularly on the US case.

Keywords: *vocational education and training (VET), dual education, public-private partnerships, USA.*

JEL Classification: I28, I25, J24.

По Янг

Китайский институт исследований финансирования образования,
Пекинский университет, Китай

Журнал НЭА,
№4 (36), 2017,
с. 189–198

Координация государственно-частного партнерства в сфере среднего профессионального образования: опыт Китая¹

Аннотация. Китайское правительство поддерживает развитие государственно-частных партнерств (ГЧП) в сфере среднего профессионального образования (СПО) для решения проблемы коллективных действий на рынке подготовки квалифицированных кадров. В статье анализируются базовые принципы реформы ГЧП в области профессионально-технического обучения и ее текущее состояние. Описательный анализ, основанный на 257 парах «фирма–учреждение СПО» и 1679 конкретных случаях партнерств между 171 образовательным учреждением и 257 производственными предприятиями, показывает наиболее распространенные формы сотрудничества на уровне провинций, в том числе предоставление фирмами мастеров-наставников, обучение преподавателей, стипендии и заработные платы и финансовую помощь учащимся. Среди фирм наблюдается значительная степень вариации в популярности того или иного типа сотрудничества. Выбор фирмой модели ГЧП зависит от формы собственности компании. На основе анализа множества кейс-стади в различных китайских регионах статья показывает, как посреднические организации способствуют сотрудничеству между фирмами, а также между образовательными учреждениями и фирмами в рамках трех моделей координации ГЧП: модели под руководством фирм, модели под руководством органов власти и модели совместной координации. В заключении представлены основные выводы и некоторые идеи для будущей координации внутри ГЧП.

Ключевые слова: *государственно-частное партнерство, Китай, посреднические организации.*

Классификация JEL: D22, I28, I25, J24.

Введение

Несмотря на быстрый рост сектора среднего профессионального образования (СПО) с конца 1990-х годов, обеспечение экономики работниками с нужными навыками по-прежнему остается в Китае нерешенной задачей. Отчеты ИВМ говорят о существенном несоответствии навыков требованиям промышленности (ИВМ, 2016, 2017). В 2015 г. только 19% работников относились к числу квалифицированных, а доля высококвалифицированных работников составляла менее 5%.

Треть рабочих в промышленности была представлена мигрантами, из которых почти три четверти не закончили даже девяти классов (National Statistics Bureau, 2016).

Истоки несоответствия квалификаций и нехватки навыков имеют глубокие институциональные корни. Однако ключевая проблема — провал рынка в части организации коллективных действий. С одной стороны, сотрудничество между фирмами в сфере обучения работников затруднено из-за потенциаль-

¹ По Янг благодарит за финансовую поддержку Фонд социальных наук Китая (China Social Science Foundation).